Rechtsfragen des Hausarbeitstages und gleichgerichtete Maßnahmen in anderen Ländern

Eberhard Heyken

1964

RECHTSFRAGEN DES HAUSARBEITSTAGES UND GLEICHGERICHTETE MASSNAHMEN IN ANDEREN LÄNDERN

Dissertation

zur Erlangung des Doktorgrades

der Juristischen Fakultät

der Georg-August-Universität zu Göttingen

vorgelegt von

Eberhard Heyken

aus Ahausen

Göttingen 1963

Berichterstatter : Prof. Dr. Franz Gamillscheg

Mitberichterstatter : Prof. Dr. Horst Neumann-Duesberg

Tag der mündlichen Prüfung : 22.Februar 1964

BIBLIOTHEEK
LEIDEN

GLIEDERUNG

Seite

1. Teil: Einleitung 1
I. Die Doppelbelastung der Frau durch ihre Tätigkeit in Beruf und Haushalt 1
II. Abgrenzung des Themas 4
III. Gang der Darstellung 6

2. Teil: Maßnahmen zugunsten berufstätiger Frauen mit Haushaltslasten in der Bundesrepublik, insbesondere der Hausarbeitstag 10
1. Abschnitt: Die rechtlichen Grundlagen 10
1. Kapitel: Die geschichtliche Entwicklung 10
I. Regelungen auf dem Gebiet der Arbeitszeit 10
II. § 14 der Vorläufigen Landarbeitsordnung 13
III. Das Hausarbeitstagsrecht 14
2. Kapitel: Das geltende Recht 18
I. Regelungen außerhalb des Hausarbeitstagsrechts 18
II. Regelungen über den Hausarbeitstag 18
1. Gesetzliche Vorschriften 18
2. Tarifvertragliche Vereinbarungen 20
2. Abschnitt: Rechtsfragen des Hausarbeitstages 21
1. Kapitel: Rechtliche Einordnung des Hausarbeitstages 21
I. Öffentliches und privates Recht 21
II. Verwandtschaft mit dem Arbeitsschutzrecht 22
III. Urlaub im weiteren Sinne 24
IV. Andere Gestaltungsformen der Nichtarbeit bei Lohnfortzahlung 26
2. Kapitel: Der eigene Hausstand 26
I. Der Begriff "Hausstand" 26
II. Die Mindestanforderungen an Umfang und Art des Hausstandes 31
1. Die Auslegungsmethode 31
2. Die Räumlichkeiten und Einrichtungsgegenstände 34
3. Die hauswirtschaftlichen Arbeiten 36
4. Die dem Hausstand angehörenden Personen 39
A) Die alleinstehende Frau 39
a) Der Anspruch nach den HAT-Gesetzen von Bremen, Hamburg und Niedersachsen und der FAO 39
b) Der Anspruch nach dem HATG NRW 39
B) Die Vereinbarkeit des bisherigen Ergebnisses mit dem Grundsatz der Gleichberechtigung 43

Seite

a) Die Ansichten in Rechtsprechung und Literatur 43
b) Der Gesichtspunkt der Bezahlung des Hausarbeitstages 45
c) Auslegungsgrundsätze 45
d) Funktionale Unterschiede 48
aa) Die Frau mit einem Mehrpersonenhaushalt 48
bb) Die alleinstehende Frau 50
e) Biologische Unterschiede 52
C) Der Kreis der zum Haushalt gehörenden Personen 54
a) Die Rechtslage nach dem HATG NDS 54
b) Die Rechtslage nach den anderen Gesetzen 55
III. Der eigene Hausstand 58
1. Hausstand im dinglichen Sinn ? (Rechtsprechung des BAG) 59
2. Verantwortliche Haushaltsführung 60
3. Folgerungen 63
3. Kapitel: Haushaltsführung ohne ausreichende Hilfe 65
I. Grundsätzliche Behandlung der Anspruchsvoraussetzung 65
II. Einzelfragen 67
1. Hilfsfähigkeit bestimmter Haushaltsangehöriger 67
A) Kinder und alte oder pflegebedürftige Haushaltsangehörige 67
B) Der Mann 67
C) Berufstätige weibliche Haushaltsangehörige 69
2. Tatsächliche oder mögliche Hilfe 71
A) Hilfsfähige, aber nicht hilfsbereite Haushaltsangehörige 71
B) Die Einkommensverhältnisse 72
4. Kapitel: Länge und Lage der beruflichen Arbeitszeit 74
I. Die Länge der Arbeitszeit 74
II. Die Lage der Arbeitszeit 75
III. Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung und der Einführung der 5-Tage-Woche 79
1. Überblick 79
2. Einzelheiten der Rechtsprechung und Stellungnahme 81
A) Niedersachsen und Bremen 81
a) Arbeitszeitverlegung ohne Arbeitszeitverkürzung 81
b) Arbeitszeitverlegung und Arbeitszeitverkürzung 86
B) Nordrhein-Westfalen 86
3. Zusammenfassung 90

Seite

3. Teil: Maßnahmen zugunsten berufstätiger Frauen mit Haushaltslasten in anderen Ländern 91

1. Sowjetische Besatzungszone 91
2. Österreich 93
3. Die Schweiz 98
4. Italien 100
5. Frankreich 103
6. Belgien 108
7. England 108
8. Niederlande 109
9. Sowjetunion 110
10. Die Vereinigten Staaten 114
11. Sonstige Länder 117
    I. Ein freier Tag im Monat 117
    II. Arbeitsbefreiungen bei Erkrankung von Kindern 118
    III. Vergünstigungen anderer Art 119

LITERATURVERZEICHNIS

1.) Deutsche Literatur

Ambrosius — Das Bundesbesoldungsrecht, Kommentar, 7. Auflage, Düsseldorf 1958.

Beitzke — Die Gleichberechtigung von Mann und Frau im Arbeitsrecht, in : RdA 1953 S. 281 ff.
Gleichheit von Mann und Frau, in : Neumann-Nipperdey-Scheuner, Die Grundrechte, Band II (1954), S. 199 ff.

Bobrowski-Gaul — Das Arbeitsrecht im Betrieb, 4. Auflage, Heidelberg 1962.

Bonner Berichte — Bonner Berichte aus Mittel- und Ostdeutschland : Die rechtliche und soziale Lage der Arbeitnehmer in der Sowjetischen Besatzungszone (Textteil), 4. Auflage, Bonn 1957.

Bulla — Der Hausarbeitstag bei Verkürzung oder Verlegung der Wochenarbeitszeit, in : BB 1957 S. 1076 ff.
Hausarbeitstag und Gleichberechtigung, in : BB 1954 S. 100 ff.
Mutterschutzgesetz und Frauenarbeitsrecht, Kommentar, München und Berlin 1954.

Butz — Der Hausarbeitstag für Frauen mit eigenem Hausstand, in : Betr. Beilage Nr. 21/1955.
Der Hausarbeitstag in Nordrhein-Westfalen, in : Betr. 1953 S. 189 ff.
Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Hausarbeitstag, in : Betr. Beilage Nr. 13/1957.

Creifelds — Die Gleichberechtigung der Frau im Deutschen Recht, in : JR 1950 S. 449 ff.

Denecke — Arbeitszeitordnung, Kommentar, 5. Auflage, München und Berlin 1961.

Dersch-Neumann — Bundesurlaubsgesetz, Kommentar, München und Berlin 1963.

Dietz — Arbeitsverteilung und Hausarbeitstag, in : RdA 1957 S. 441 ff.
Betriebsverfassungsgesetz, Kommentar, 3. Auflage, München und Berlin 1960.
Der Anspruch auf einen freien Hausarbeitstag, in : BB 1952 S. 33 ff.

Erdsiek — Um den Hausarbeitstag,
in : NJW 1961 S. 2246 ff.

Fauth — Hausarbeitstag für alleinstehende verwitwete oder geschiedene Arbeitnehmerinnen in Nordrhein-Westfalen ?,
in : BB 1960 S. 1169 f.

Fitting-Kraegeloh-Auffarth — Betriebsverfassungsgesetz, Kommentar,
6. Auflage, Berlin und Frankfurt a. M. 1962.

Frey — Der neue Manteltarif für das graphische Gewerbe,
in : RdA 1955 S. 267 ff.
Die Feiertagsbezahlung, 2. Auflage,
Heidelberg 1959.

Galperin-Siebert — Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz,
4. Auflage, Heidelberg 1963.

Gross — Arbeitsschutz und Arbeitsverhältnis,
in : ArbuR 1955 S. 75 ff.

Grüll — Das Arbeitsrecht der weiblichen Arbeitnehmer,
2. Auflage, Neuwied a. Rh. 1961.

Haberkorn — Hausarbeitstag und 5-Tage-Woche,
in : MDR 1961 S. 990 ff.

Herrmann — Die außerhäusliche Erwerbstätigkeit verheirateter Frauen,
Stuttgart 1957.

Herschel-Müller — Arbeitsrecht, 4.-6. Auflage,
Düsseldorf und Stuttgart 1953.

Hinze — Lage und Leistung erwerbstätiger Mütter, Ergebnisse einer Untersuchung in Westberlin, 1960.

Hueck-Nipperdey — Lehrbuch des Arbeitsrechts, 1. Band,
7. Auflage, Berlin und Frankfurt a. M. 1963.

Hunn — Der Hausarbeitstag in Nordrhein-Westfalen,
in : ArbuR 1953 S. 341 ff.

Kaskel — Arbeitsrecht, 2. Auflage 1925.

Köst — Arbeitsrecht, Düsseldorf 1960.

Krüger — Die Gleichberechtigung im Arbeitsrecht,
in : NJW 1953 S. 1772 ff.

Kunze-Cornelius — Die Anspruchsvoraussetzungen für den Hausarbeitstag in Nordrhein-Westfalen,
in : BB 1961 S. 1012 ff.

Landmann-Rohmer — Kommentar zur Reichsgewerbeordnung, 2. Band, 2. Teil,
8. Auflage, München 1932.

Leistung in Zahlen — Herausgegeben vom Bundesministerium für Wirtschaft,
10. Auflage 1962.

Maus	Handbuch des Arbeitsrechts, Baden-Baden und Frankfurt a. M., Loseblattsammlung.
	Urlaubsgesetz und Hausarbeitstagsgesetz für Niedersachsen, Kommentar, Göttingen 1950.
Mehnert	Der Sowjetmensch, Europäischer Buchklub, Stuttgart-Zürich-Salzburg 1959.
Meinert	Die Entwicklung der Arbeitszeit in der deutschen Industrie 1820-1056, Diss. Münster 1958.
Molitor	Die arbeitsrechtliche Bedeutung des Art. 3 des Bonner Grundgesetzes, in : AcP 151 S. 385 ff (1950/51).
Monjau	Der eigengeführte Haushalt, in : Betr. 1958 S. 896 ff.
	Hausarbeitstag bei 5-Tage-Woche ?, in : GmbH-Rundschau 1958 S. 40 ff.
	Probleme der Fünf-Tage-Woche, in : Betr. 1957 S. 1225 ff.
Neumann	Probleme des Hausarbeitstagsrechts, in : ArbuR 1958 S. 141 ff.
Neumann-Duesberg	Hausarbeitstag bei Arbeitszeitverlegung und Arbeitszeitverkürzung, in : SAE 1958 S. 1 ff.
Nikisch	Arbeitsrecht, 1. Band, 3. Auflage, Tübingen 1961 (und Vorauflage 1955).
	Urlaub und Fünftagewoche, in : RdA 1963 S. 289 ff.
Ohlgradt	Zur Auslegung und Verfassungsmäßigkeit des nordrhein-westfälischen Hausarbeitstagsgesetzes, in : BB 1958 S. 561 ff.
Palandt	Bürgerliches Gesetzbuch, Kommentar, 22. Auflage, München und Berlin 1963.
RGR-Kommentar	Das Bürgerliche Gesetzbuch, Kommentar, herausgegeben von Reichsgerichtsräten und Bundesrichtern, III. Band, 1. Teil, 11. Auflage, Berlin 1959.
Riedel	Anspruch der Ehefrau auf bezahlten Hausarbeitstag, in : BB 1951 S. 644 ff.
Scheffler	Ehe und Familie, in : Bettermann-Nipperdey-Scheuner, Die Grundrechte, Band IV, 1 (1960), S. 245 ff.
Schlegel	Leitfaden des Arbeitsrechts, 5. Auflage, Berlin 1959.

Schnorr von Carolsfeld Arbeitsrecht, 2. Auflage, Göttingen 1954.
Schulte Langforth Erwerbstätige Mütter und Frauenarbeitsschutz, in : RdA 1961 S. 315 ff.
Material zum Recht des Hausarbeitstages, in : Arbeitsschutz 1959 S. 19 ff.
Siebert Das Arbeitsrecht in der Landwirtschaft, Hannover 1957.
Siebert-Hilger Arbeitsrecht, Sammlung arbeitsrechtlicher Vorschriften, 5. Auflage, Heidelberg.
Speck Kinder erwerbstätiger Mütter, Stuttgart 1956.
von Staudinger Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen, II. Band, 3. Teil (§§ 611-704), 11. Auflage, Berlin 1958.
Tritz Frauenarbeit in den USA, in BArbBl. 1953 S. 745 ff.

2.) Ausländische Literatur

Aleksandrov Soviet Labour Law, Delhi 1961 (Übersetzung aus dem Russischen).
Archibugi L'évolution récente du travail des femmes en Italie, in : R. I. T. Band 81 (1960), S. 309 ff.
Assegni familiari Herausgegeben von der Unione industriale di Turino, Turin 1960.
Bösch Die Frau im Schweizerischen Arbeitsrecht, Freiburg (Schweiz) 1947.
Brun-Galland Droit du travail, Paris 1958 (Nachtrag 1960).
Collective Bargaining Negotiations and Contracts Herausgegeben vom Bureau of National Affairs, Washington, 2 Bände, Loseblattsammlung.
Doublet-Lavan Sécurité sociale, Paris 1961.
Durand Traité de droit du travail (in Zusammenarbeit mit Vitu), 2. Band, Paris 1950.
Eichholzer Kommentar zu den Bundesvorschriften über die Arbeit in den Fabriken, Zürich 1937.
Guidotti Il lavoro delle donne e dei fanciulli e la tutela delle lavoratrici madri, in Borsi-Pergolesi : Trattato di diritto del lavoro, 3. Band, 3. Auflage, Padua 1959, S. 271 ff.

Hochard — Anomalies doctrinales et juridiques de l'allocation de salaire unique,
in : Droit social, 1959 S. 298-304 und S. 375-382.

Lyon-Caen — Manuel de droit du travail et de la sécurité sociale, Paris 1955.

Manuel — Nouveau Manuel du Droit Suisse (zwei Bände), Zürich 1946.

Message — Message du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale concernant un projet de loi sur travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce,
in : Feuille Fédérale 1960, S. 885-1035.

Molenaar — Arbeidsrecht, Band II : Het geldende Recht, Teil A (1957), Teil B (1958).

Muntz — L'évolution d l'emploi des femmes aux Etats-Unis,
in : R. I. T. Band 74 (1956) S. 463 ff.

Paroli — La protection de la maternité en Italie,
in : R. I. T. Band 67 (1953) S. 170 ff.

Pierre — La promotion des femmes soviétiques,
in : Esprit, Mai 1961 (Sondernummer : La femme au travail) S. 761 ff.
Les femmes en Union soviétique, Paris 1960.

Rabofski — Das Österreichische Landarbeitsrecht, Wien 1955.

Redgrave — Factories Acts, bearbeitet von Fife und Machin, 20. Auflage, London 1962.

Rouast-Durand — Précis de droit du travail, 2. Auflage, Paris 1961.

Solovyov — La réduction de la durée du travail des salariés en Union Soviétique,
in : R. I. T. Band 86 (1962) S. 34 ff.

Steiger — Le travail doit être adapté à la nature de la femme,
in : Revue syndicale suisse, 1956 S. 309 ff.

Tatarinova-Korchounova : Les conditions de vie et de travail des femmes en U. R. S. S.,
in : R. I. T. Band 82 (1960) S. 385 ff.

Time Off with Pay : Conference Board Reports, National Industrial Conference Board, Inc., New York 1957.

Vosse-Smal — Travail professionel et charges familiales de la femme ouvrière, Enquête dans l'agglomération namuroise, Liège 1956.

Wahle-Dittrich-Veit : Das Angestellten- und Arbeiterrecht, Band X, der Manzschen Ausgabe der Österreichischen Gesetze (Große Ausgabe) I (1953) mit Nachtrag (1955), II (1955).

ABKÜRZUNGEN

AcP	Archiv für die civilistische Praxis (Band und Seite)
AP	Arbeitsgerichtliche Praxis (Jahr und Seite, ab 1954 nach Gesetzen)
ArbG	Arbeitsgericht
AR-Blattei	Arbeitsrecht-Blattei
ARS	Arbeitsrechtssammlung, verlegt bei Bensheimer (Band und Seite)
ARSt	Arbeitsrecht in Stichworten (Band und Nummer)
ArbuR	Arbeit und Recht (Jahr und Seite)
AZO	Arbeitszeitordnung
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAG E	Amtliche Entscheidungssammlung des Bundesarbeitsgerichts (Band und Seite)
BArbBl.	Bundesarbeitsblatt
BAT	Bundes-Angestellten-Tarifvertrag vom 23.2.1961
BB	Der Betriebsberater (Jahr und Seite)
Betr.	Der Betrieb (Jahr und Seite)
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBl.	Bundesgesetzblatt
BGH	Bundesgerichtshof
BMT-G II	Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe vom 31.1.1962
BVerfG E	Amtliche Entscheidungssammlung des Bundesverfassungsgerichts (Band und Seite)
C.T.	Code du travail
C.S.S.	Codes de la sécurité sociale
DBest. BR	Durchführungsbestimmungen zum Hausarbeitstagsgesetz Bremen
DRZ	Deutsche Rechtszeitschrift (Jahr und Seite)
DVO	Durchführungsverordnung
DVO HA	Durchführungsverordnung zum Hausarbeitstagsgesetz Hamburg
FamRZ	Ehe und Familie im privaten und öffentlichen Recht (Jahr und Seite)
FAO	Freizeitanordnung
GBl., GesBl.	Gesetzblatt
GG	Grundgesetz
Gr.S.	Großer Senat
GVBl.	Gesetz- und Verordnungsblatt
HAT	Hausarbeitstag
HATG BR	Hausarbeitstagsgesetz Bremen

HATG HA	Hausarbeitstagsgesetz Hamburg
HATG NDS	Hausarbeitstagsgesetz Niedersachsen
HATG NRW	Hausarbeitstagsgesetz Nordrhein-Westfalen
HGB	Handelsgesetzbuch
J.-Cl.	Juris-classeur du travail, Textes
JR	Juristische Rundschau (Jahr und Seite)
K. V.	Kollektivvertrag
LAG	Landesarbeitsgericht
LAG	Landarbeitsgesetz
MBl.	Ministerialblatt
MuSchG	Mutterschutzgesetz
MDR	Monatsschrift für Deutsches Recht (Jahr und Seite)
NJW	Neue Juristische Wochenschrift (Jahr und Seite)
OLG	Oberlandesgericht
RABl.	Reichsarbeitsblatt
RAG	Reichsarbeitsgericht
RdA	Recht der Arbeit (Jahr und Seite)
RGBl.	Reichsgesetzblatt
RGO	Reichsgewerbeordnung
Richtl. NDS	Richtlinien zum Hausarbeitstagsgesetz Niedersachsen
R. I. T.	Revue international du travail (Band und Seite)
RVO	Reichsversicherungsordnung
s.	section
SAE	Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen (Jahr und Nummer)
S. L.	Série législative
VO	Verordnung
Vorl. LAO	Vorläufige Landarbeitsordnung

1. Teil :

EINLEITUNG

I. Die Doppelbelastung der Frau durch ihre Tätigkeit in Beruf und Haushalt

Die Arbeit beschäftigt sich mit den Belastungen der Frau, die einerseits einen Haushalt versorgt, andererseits einen Beruf ausübt. Das Wirken einer Hausfrau ist zwar für sich schon ein Beruf. Wenn man daher genau sein wollte, müßte man in diesem Zusammenhang den Ausdruck "Beruf" vermeiden und von "Erwerbstätigkeit" sprechen. Jedoch verdeutlicht jenes Wort besser, was gemeint ist, nämlich die mit den nötigen Rechten und Pflichten ausgestattete Stellung eines vollberufstätigen Menschen, während eine Erwerbstätigkeit nicht schon ohne weiteres ein Beruf ist.

Der Haushalt war immer bereits das ureigene Tätigkeitsfeld der Frau, und hieran hat sich bis heute nichts geändert. Daneben hat die Frau, ungefähr seit Beginn der Industrialisierung, nach und nach aber auch zum Erwerbsleben Zugang gefunden. Die Frauenarbeit hat seitdem in starkem Maße zugenommen, insbesondere ist sie in den letzten Jahrzehnten sprunghaft angestiegen (1). Die Entwicklung erfaßte nicht nur die Frauen, die keine oder noch keine Haushaltsaufgaben wahrzunehmen haben, sondern ebenso die Ehefrauen und Mütter.

Eine sehr erhebliche Zahl von Frauen teilt sich also ihre Zeit zwischen Haushalt und Beruf. Sie alle sind einer großen Belastung ausgesetzt, die man häufig als Doppelbelastung kennzeichnet. Es gibt eine Reihe von Erhebungen, in denen die Schwierigkeiten, denen diese Frauen gegenüber stehen, beschrieben und der Umfang ihrer Arbeitsleistungen in Zahlen festgehalten sind, wobei das Interesse vornehmlich den berufstätigen Müttern zugewandt war. Ein überzeugendes Bild von dem Ausmaß ihrer Inanspruchnahme vermittelt z.B. das Ergebnis einer Untersuchung, die in den vergangenen Jahren in Berlin durchgeführt wurde (2).

---

(1) Am 30.9.1961 waren in der Bundesrepublik (ohne West-Berlin) 20,9 Millionen Arbeitnehmer beschäftigt. Davon waren 7,1 Millionen Frauen ("Leistung in Zahlen", S. 12).

(2) Hinze, S. 224; vgl. ferner Speck S. 73-81, Herrmann, S. 110 und S. 116-118. Weitere Literaturnachweise bei Schulte Langforth RdA 1961 S. 316, Anm. 5 und 6.

Danach arbeiteten für Familie und Beruf wöchentlich von 346 verheirateten Müttern

16,2 % unter 80 St.
31,2 % 80 - 90 St.
52,6 % 90 und mehr St. (20,4 % mehr als 100 St.)

von 329 alleinstehenden Müttern

35,5 % unter 80 St.
34,7 % 80 - 90 St.
39,8 % 90 und mehr St. (12,9 % mehr als 100 St.).

Bei Frauen, die zwar keine Kinder, aber ihren Ehemann oder andere Angehörige im Haushalt versorgen, ist die Belastung gewiß nicht so außerordentlich hoch, aber auch ihnen werden beträchtliche Leistungen abverlangt. Sie alle finden oftmals am Wochenende nicht genügend Zeit, um sich von den Anstrengungen der zurückliegenden Tage zu erholen, da sie vielfach auch am Sonntag Nachmittag noch mit häuslichen Arbeiten zu tun haben (3). Ebenso müssen viele dieser Frauen ihren Jahresurlaub überwiegend für Zwecke des Haushalts verwenden, sei es daß sie den Urlaub stückweise nehmen, um ein erkranktes Familienmitglied zu pflegen, sei es daß sie ihn benutzen, um mit Nachholarbeiten für den Haushalt fertig zu werden (3).

Die ständige Tätigkeit hat naturgemäß schädliche Folgen. Sie führt zu Nervosität und erhöhter Reizbarkeit, und der körperliche Gesundheitszustand der Frau leidet auf die Dauer ebenfalls. In betriebsärztlichen Untersuchungen wurde nachgewiesen, wieviel anfälliger die Arbeitnehmerinnen mit einem Haushalt als die Arbeitnehmerinnen ohne diese Belastung sind und wie unverhältnismäßig viele Fehltage bei ihnen im Vergleich zu den anderen Arbeitnehmerinnen verzeichnet werden (4). Ferner wird das Familienleben in Mitleidenschaft gezogen, da der Frau oft die Zeit und die Kraft fehlt, für eine häusliche Atmosphäre zu sorgen. Besondere Schwierigkeiten bereitet die Erziehung der Kinder, die infolge der Doppelbelastung zu kurz kommt. Hier sind die durch die weibliche Berufsarbeit drohenden Schäden besonders augenfällig. Insgesamt wird man aber sagen können, daß die mit der Doppelarbeit verbundenen sozialen Probleme in großen Zügen bekannt sind. Es mögen daher diese Hinweise genügen, während für Einzelheiten auf die einschlägige Literatur verwiesen wird.

In diesem Zusammenhang erhebt sich oft die Frage, warum die Frauen einen Beruf aufnehmen, wenn die Nachteile derart ins Gewicht fallen. Sind sie wirk-

---

(3) Vgl. Statistiken usw. bei Herrmann S. 117 ff.
(4) Vgl. die Zusammenstellung bei Schulte Langforth aaO. S. 316.

lich auf das Einkommen aus der Erwerbstätigkeit angewiesen oder handelt es sich nur oder doch überwiegend um die Befriedigung überflüssiger Wünsche ? - Es leuchtet ein, daß die Frage nicht leicht zu klären ist. Sie kann nur von den betroffenen Frauen selbst beantwortet werden, und bei ihnen dürfte die Versuchung nahe liegen, möglichst anerkennenswerte Gründe herauszustellen. Aber auch bei dem Befragenden kann sich die Tendenz bemerkbar machen, das Ergebnis in dieser Richtung zu beeinflussen. Neben Erhebungen anderer zeichnet sich jedoch die Darstellung von Speck (5) durch eine sehr vorsichtige Auswertung des Untersuchungsmaterials aus, weshalb sie hinreichende Gewähr auf wirklichkeitsgetreue Spiegelung der Motive der berufstätigen Frauen bietet :

Speck schied die Haushalte aus, in denen ein männlicher Ernährer fehlte, wo es also auf der Hand lag, daß die Frau aus Existenzgründen arbeitete. Im übrigen galten nach seinen Befragungen von 102 erwerbstätigen Müttern in volleltrigen bzw. stiefväterlichen Familien als primäre Gründe der Erwerbstätigkeit :

1.)	Wirtschaftliche Notwendigkeit zur	
a)	Sicherung des reinen Lebensunterhalts	bei 17 Müttern
b)	Sicherung der Schul- und Berufsausbildung der Kinder	bei 8 Müttern
c)	nötigen Verbesserung der allgemeinen Lebenshaltung der Familie	bei 42 Müttern
	Zusammen :	67 Mütter
2.)	Der über eine wirtschaftliche Notwendigkeit hinausgehende Wunsch nach	
a)	einer übertriebenen Lebenshaltung der Familie	bei 17 Müttern
b)	Befriedigung egoistisch-materieller Lebensansprüche der Mutter	bei 8 Müttern
c)	nach Tätigsein in einem außerhäuslichen Beruf	bei 10 Müttern
	Zusammen :	35 Mütter

Hier ist das Verhältnis zwischen wirtschaftlicher Notwendigkeit und Nicht-Notwendigkeit also 67 : 35. Bei einer Mitberücksichtigung der aus nicht volleltrigen Familien stammenden, d.h. ohne Zweifel aus wirtschaftlicher Notwendigkeit arbeitenden Müttern, gelangt Speck dann zu einem Gesamtverhältnis von ungefähr 75 : 25.
Danach sind mithin etwa 75 % der erwerbstätigen Mütter aus wirtschaftlicher Notwendigkeit berufstätig. Zu ähnlichen Ergebnissen kommen die Erhebungen, die bei Schulte Langforth (6) in gekürzter Form wiedergegeben sind. Mag bei Frauen mit einem Haushalt, die keine Kinder zu versorgen haben, der Zwang nicht so sehr im Vordergrund stehen : Entscheidend ist, daß entgegen dem vie-

(5) aaO. S. 14-28.
(6) aaO. S. 317-319.

lerorts anzutreffenden Vorurteil der erheblich höhere Prozentsatz der berufstätigen Frauen deshalb arbeitet, weil die finanziellen Verhältnisse es gebieten. Für diese Tatsache spricht an sich auch schon die einfache Überlegung, daß die Mehrzahl der Frauen sich der doppelten Belastung von Haushalt und Beruf nicht ohne zwingenden Grund unterwirft.
Nach allem sind also Regelungen, die den Schutz dieser Frauen bezwecken, hinreichend gerechtfertigt. Es ließen sich nun Maßnahmen denken, die darauf abzielen, die Doppelbelastung gänzlich zu beseitigen, indem man die Frauen z. B. durch finanzielle Zuwendungen in den Stand setzte, überhaupt nicht berufstätig zu sein, sondern im Haushalt zu verbleiben (7). Da sich jedoch dieser Gedanke nicht verwirklichen läßt, kann es sich immer nur darum handeln, die Belastung zu verringern, um auf diese Weise das Los der Frauen erträglicher zu machen und sie sowie die in Mitleidenschaft gezogenen Kinder vor allzu großen Schädigungen zu bewahren.

II. Abgrenzung des Themas

Im Hinblick auf dieses Ziel gibt es einmal die Maßnahmen, die der berufstätigen Frau einen Teil ihrer Haushaltsaufgaben abnehmen oder ihr durch Bereitstellen bestimmter Einrichtungen die Erledigung dieser Aufgaben erleichtern. Hierzu zählen all die sozialen Einrichtungen, die - zumeist auf freiwilliger Basis - von den Betrieben und den Selbsthilfeorganisationen geschaffen worden sind : Kindergärten und Krippen, Betriebskantinen, Wasch- und Ausbesserungsanstalten (zum Teil in den Betrieben), Einkaufserleichterungen durch den Betrieb, Haushaltshilfe in Krankheitsfällen und dergleichen. Diese Einrichtungen, die in dieser oder jener Form in wohl allen Ländern anzutreffen sind, werden nicht Gegenstand der nachfolgenden Ausführungen sein.

Auf der anderen Seite erfährt die berufstätige Frau dann eine Erleichterung in ihrer Arbeit, wenn ihr Arbeitsverhältnis sie zeitlich weniger in Anspruch nimmt, als es bei einem normalen Arbeitsverhältnis der Fall ist. Hier liegt der Vorteil für die Frau darin, daß sie im Vergleich zu den anderen weiblichen und den männlichen Arbeitnehmern im Betrieb weniger zu arbeiten braucht und daher mehr Zeit für ihren Haushalt aufwenden kann. Die Entlastung der Frau wird ent-

(7) Vgl. die diesbezüglichen Ansätze in Frankreich, unten S. 103 ff. und Belgien, S. 108 und auch die Familienbeihilfe nach italienischem Recht, S. 100 ff.

weder durch eine besondere Form des Arbeitsverhältnisses oder durch bestimmte Vergünstigungen im Rahmen eines normalen Arbeitsverhältnisses erreicht.

Die besondere Form des Arbeitsverhältnisses ist die Teilzeitarbeit; hier ist der Arbeitnehmer nur einige Stunden täglich oder nur einige Tage in der Woche beschäftigt. Die Teilzeitarbeit, die für berufstätige Frauen mit Haushaltsverpflichtungen in zunehmendem Maße gefördert wird, bietet in der Tat eine günstige Möglichkeit, die beiderseitigen Pflichten von Haushalt und Beruf in wünschenswerter Weise zu vereinen. Aber auch mit der Teilzeitarbeit wird sich die Darstellung nicht beschäftigen. Denn abgesehen von den rein betrieblichen Problemen, die dieses Arbeitsverhältnis mit sich bringt, wirft es so zahlreiche rechtliche Fragen auf, daß ihre Behandlung den Rahmen dieses Themas sprengen würde. Im übrigen sei hinzugefügt, daß die Teilzeitarbeit nur für einen ziemlich geringen Anteil der berufstätigen Frauen zugänglich ist und daher keine allgemeine Lösung darstellt: Einerseits können viele Frauen, z.B. diejenigen, die der einzige Ernährer ihrer Familie sind, auf das Einkommen aus einer vollberuflichen Erwerbstätigkeit nicht verzichten. Andererseits können die Arbeitgeber aus betriebsorganisatorischen Erwägungen und Gründen finanzieller Art Stellen auf Teilzeitbasis immer nur in beschränktem Umfang zur Verfügung stellen.

Die weitaus meisten Frauen mit Haushaltspflichten stehen also in einem normalen Arbeitsverhältnis. Auch für sie gibt es Arbeitsbefreiungen, die eine geringere Inanspruchnahme durch die Erwerbsarbeit bewirken. Sie gewähren ihnen das Recht, entweder zeitweise von der Arbeit fernzubleiben oder die Arbeit vorzeitig zu verlassen. Je nach dem Inhalt der Regelung brauchen sie regelmäßig an einem oder an mehreren Tagen im Monat nicht zu erscheinen (Beispiel: Hausarbeitstag), es wird ihnen in besonderen Fällen (z.B. bei Erkrankung eines Familienangehörigen) ein Urlaub zugestanden, oder sie können überhaupt einen zusätzlichen Erholungsurlaub beanspruchen; ferner kann ihnen eine längere Mittagspause eingeräumt sein oder ein früherer Arbeitsschluß, z.B. am Freitagnachmittag oder am Sonnabend. Schließlich wird man auch ein Verbot von Überstundenarbeit und ähnliches dazurechnen dürfen. Alle diese Regelungen haben gemeinsam, daß sie den Arbeitnehmerinnen, die außer ihrem Beruf noch ihren Haushalt führen, im Vergleich zu den übrigen Arbeitnehmern günstigere Arbeitsbedingungen schaffen.

Nur hiervon wird die Arbeit handeln, nicht aber von den sonstigen Maßnahmen, die gleichfalls dazu beitragen, die Doppelbelastung dieser Frauen zu verringern(8).

---

(8) Bei den rechtsvergleichenden Untersuchungen wurde darüber hinaus in einzelnen Ländern das Recht der Sozialen Sicherheit gestreift. Dies geschah mit Rücksicht auf die besonders interessanten Lösungsversuche, vgl. oben S.4 und Anm.7.

Bemerkt sei noch, daß das Mutterschutzrecht ausgeklammert ist, weil diese Fragen nicht so sehr auf dem allgemeinen Konflikt : Beruf und Haushalt beruhen und außerdem eine eigene Darstellung erfordern.

III. Gang der Darstellung

Die folgenden Ausführungen sind in zwei Abschnitte untergliedert : Der eine (2.) Teil befaßt sich mit Vergünstigungen der oben bezeichneten Art, die in der Bundesrepublik den Arbeitnehmerinnen gewährt werden. Hier steht die Erörterung von Rechtsfragen des Hausarbeitstages im Mittelpunkt. Der andere (3.) Teil hat einen Rechtsvergleich zum Inhalt.
Bei einer Untersuchung, die der Frage nachgeht, ob und in welcher Weise eine bestimmte Angelegenheit in anderen Ländern behandelt ist, sollte Klarheit darüber bestehen, welche Regelungen im eigenen Land hierzu getroffen wurden. Aus diesem Grunde sind im 1. Abschnitt des 2. Teils die deutschen Rechtsgrundlagen zusammengestellt, die den häuslichen Pflichten weiblicher Arbeitnehmer Rechnung tragen. Ein geschichtlicher Abriß geht dieser Übersicht voraus.

Der 2. Abschnitt ist einer Reihe von Rechtsfragen des Hausarbeitstages gewidmet.

Der Hausarbeitstag ist eine Arbeitsfreistellung, die weibliche Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen regelmäßig einmal im Monat für die Dauer eines Werktages zur Besorgung häuslicher Angelegenheiten verlangen können. Er ist eine Einrichtung speziell des deutschen Arbeitsrechts und trägt in recht geglückter Weise zu einer Lösung des Interessenskonfliktes der anspruchsberechtigten Frauen bei : Da er nicht auf Ausnahmesituationen (z.B. Erkrankung des Kindes) beschränkt ist, kann die Arbeitnehmerin ständig mit ihm rechnen. Der Anspruch geht immerhin auf einen ganzen Tag, so daß die Arbeitnehmerin die Freizeit zweckentsprechend und gewinnbringend nutzen kann. Außerdem wird der Hausarbeitstag - jedenfalls nach den neueren Gesetzen - bezahlt, eine Lohneinbuße ist daher nicht zu befürchten. Auf der anderen Seite bleibt die Verpflichtung, den Hausarbeitstag zu gewähren, im Rahmen dessen, was dem Arbeitgeber verständigerweise zugemutet werden kann (9). Dieser Umstand ist

---

(9) So meint Schulte Langforth (RdA 1961 S. 321), die Arbeitgeberschaft habe sich bereits auf die Bezahlung der Freizeit eingestellt. Der heutige Widerstand gegen den Hausarbeitstag leite sich vor allem aus dem viel zu weit gezogenem Kreis der berechtigten Frauen her. (Für den Fall einer Neuregelung hält Schulte Langforth es für richtig, den Hausarbeitstag auf Frauen mit Kindern und auf Frauen, die mit alten oder gebrechlichen Angehörigen zusammenleben, zu beschränken).

von erheblicher Bedeutung, weil zu weit gespannte Vergünstigungen der Frau letzten Endes zum Nachteil ausschlagen. Denn je mehr Schutzmaßnahmen zugunsten der Frau dem Arbeitgeber auferlegt werden, desto größer ist die Gefahr, daß bei Stellensuche Bewerber, denen gegenüber der Arbeitgeber solche Verpflichtungen nicht hat, der Frau vorgezogen werden, oder daß bei Entlassungen die Arbeitnehmerin am ehesten eine Kündigung zu erwarten hat (10).

Nach Sinn und Zweck wird der Hausarbeitstag davon abhängig gemacht, daß eine doppelte Belastung durch Beruf und Haushalt besteht. Dies besagen mit anderen Worten auch die drei wichtigsten Anspruchsvoraussetzungen : Die Arbeitnehmerin muß über einen "eigenen Hausstand" verfügen. Die Belastung, die daraus erwächst, darf ihr nicht ganz oder zu wesentlichen Teilen von anderen abgenommen werden, sie muß den Haushalt daher "ohne ausreichende Hilfe" führen. Schließlich muß sie in ihrem Beruf eine bestimmte Arbeitszeit ableisten, wobei meistens außerdem vorgeschrieben ist, daß sie an keinem Werktag arbeitsfrei haben darf.

Bei den Erörterungen um den Hausarbeitstag geht es hauptsächlich um die Auslegung und Behandlung jener drei Anspruchsvoraussetzungen. Darüber hinaus hat sich ein lebhafter Streit daran entzündet, ob der Hausarbeitstag mit dem Grundsatz der Gleichberechtigung vereinbar ist. Auf diese Fragen wird sich die Darstellung beschränken; es ist nicht vorgesehen, zu allen Problemen des Hausarbeitstagsrechtes Stellung zu nehmen.
Die erste Anspruchsvoraussetzung ist, wie gesagt, das Bestehen eines "eigenen Hausstandes". Schon von der sprachlichen Seite her erscheint es richtig, dieses Tatbestandsmerkmal als eine zusammengehörige Anspruchsvoraussetzung anzusehen. Da aber dem Wort "eigen" eine selbständige Bedeutung zukommt, was nicht immer hinreichend beachtet wird, wurde eine Trennung vorgenommen. Zunächst wird darauf eingegangen, wie der Begriff "Hausstand" grundsätzlich aufzufassen ist, eine Frage, die nicht so sehr für die unmittelbar anschließenden Erörterungen als für die Auslegung des Attributes "eigen" entscheidend ist, dennoch aber an den Anfang gehört. Im Hinblick auf die praktische Behandlung dieser Anspruchsvoraussetzung sind am wichtigsten die nachfolgenden Darlegungen, in denen es darum geht, aus wieviel Räumlichkeiten der Haushalt der anspruchserhebenden Frau bestehen muß, welche wesentlichen haushaltlichen Arbeiten sie verrichten sollte, und wieviele Personen sie mindestens zu versorgen hat. Hier ist auch die Frage nach der Verfassungsmäßigkeit eingebettet, die sich

(10) Wie sehr sich Maßnahmen zum Schutze der Frau unter ungünstigen Umständen im Ergebnis gegen sie richten können, zeigt die Lage der Frauenarbeit in Italien, vgl. S. 100 ff.

vornehmlich im Zusammenhang mit dem Hausarbeitstagsanspruch der alleinstehenden Frau erhoben hat. Den ganzen Komplex wird man unter dem Gesichtspunkt der Mindestanforderungen an Umfang und Art des Hausstandes zusammenfassen können. Die Darstellung setzt sich alsdann mit der Auslegung des Wortes "eigen" auseinander. Wenn dieses Tatbestandsmerkmal für die Mehrzahl der Fälle auch keine große Bedeutung hat, so führt seine Auslegung doch vor allem bei der Frage zu Meinungsverschiedenheiten, ob eine Arbeitnehmerin, die in der Wohnung der Eltern den Haushalt selbständig wahrnimmt, ebenfalls einen Hausarbeitstag verlangen kann.

Etwa seit dem Jahre 1956 wird die Arbeitszeit gegenüber der gesetzlichen Normalarbeitszeit von 48 Stunden pro Woche allmählich, aber wirkungsvoll verkürzt. Zugleich findet die 5-Tage-Woche, also die Arbeitsfreistellung am Sonnabend, immer weitere Verbreitung. Diese Entwicklung führt dazu, daß der Hausarbeitstag in vielen Fällen versagt werden muß, da er eine zahlenmäßige bestimmte Arbeitszeit und meistens Arbeit an allen sechs Werktagen in der Woche voraussetzt. Rechtsprechung und Literatur, besonders das Bundesarbeitsgericht, haben sich eingehend mit diesen Auswirkungen für das Hausarbeitstagsrecht auseinandergesetzt und zum Teil Zwischenlösungen vorgeschlagen. Mit diesen Fragen, heute die aktuellsten des Hausarbeitstages, wird sich das letzte Kapitel des 2. Abschnitts befassen.

Wie noch zu zeigen ist, sind die Rechtsgrundlagen des Hausarbeitstages ziemlich zersplittert, zumal es an einer bundeseinheitlichen Regelung fehlt, wenn man von der in ihren Anspruchsvoraussetzungen nicht sehr günstigen Freizeitanordnung absieht. Es ist daher üblich geworden, sich bei der Erörterung von Fragen des Hausarbeitstagsrechts auf die Freizeitanordnung und die Hausarbeitstagsgesetz von Bremen, Nordrhein-Westfalen, Hamburg und Niedersachsen zu beschränken und die anderen Vorschriften nicht zu berücksichtigen. Die Darstellung wird diesem Brauch folgen. Sie wird sich ferner den Auslegungsregeln anschließen, die das Bundesarbeitsgericht zu dem Verhältnis der einzelnen Hausarbeitstagsgesetze zueinander entwickelt hat. Danach muß jedes der einzelnen Gesetze grundsätzlich aus sich selbst heraus ausgelegt werden und es ist im allgemeinen nicht zulässig, Bestimmungen anderer Hausarbeitstagsgesetze zur Auslegung heranzuziehen. Denn dem Landesgesetzgeber war es überlassen, die Voraussetzungen für die Gewährung des Hausarbeitstages nach seinem gesetzgeberischen Ermessen aufzustellen. Wenn daher der Gesetzgeber eine bestimmte Lösung gefunden hat, die im Rahmen seiner Ermessensfreiheit liegt, sind die Gerichte daran gebunden (12). Auf der anderen Seite, so heißt es in einer späte-

(12) BAG AP Nr. 4 zu § 1 HATG NDS, Bl. 2 und AP Nr. 7 zu § 1 HATG NRW, Bl. 1 R.

ren Entscheidung folgerichtig, bestehen durchaus gewisse gemeinsame Tendenzen in allen Ländergesetzen über den Hausarbeitstag. Deshalb ist, wo es nicht um den Wortlaut, sondern um Sinn und Zweck des Gesetzes geht, eine vorsichtige Übertragung von Auslegungen aus dem einen Gesetz in das andere Gesetz erlaubt. Sinn und Zweck des Hausarbeitstages sind in allen Ländern die gleichen (13).

Der 3. Teil steht unter der Frage, ob und welche Maßnahmen, die ebenso wie der Hausarbeitstag eine Arbeitsfreistellung zum Inhalt haben und die gleiche Zielsetzung verfolgen, in anderen Ländern bestehen. Die Untersuchung beginnt mit der Sowjetischen Besatzungszone, wo vor kurzem das Arbeitsrecht kodifiziert worden ist. Alsdann beschäftigt sich die Darstellung mit folgenden europäischen Ländern außerhalb des kommunistischen Machtbereichs : Österreich, der Schweiz, Italien, Frankreich, Belgien, England und den Niederlanden. Diese Auswahl wurde getroffen, weil die einen Staaten unmittelbare Nachbarländer von Deutschland sind und Italien und England wegen ihrer Bedeutung nicht übergangen werden konnten. In der Sowjetunion und den Vereinigten Staaten ist die Frauenarbeit, wenn auch aus unterschiedlichen Gründen, besonders stark verbreitet. Auch diese Länder wurden daher in die Untersuchung einbezogen.

Das Augenmerk richtete sich dabei in erster Linie auf die gesetzlichen Vorschriften jener Länder. Daneben wurden aber auch tarifliche Regelungen mitberücksichtigt. Wie einschränkend jedoch gesagt werden muß, wurden die russischen Tarifverträge mangels Sprachkenntnisse und die schweizerischen und italienischen Tarifverträge deshalb außer Betracht gelassen, weil aus der zur Verfügung stehenden Literatur von vornherein ersichtlich war, daß Nachforschungen nicht erfolgversprechend sein würden. Auch sonst wird die Untersuchung insoweit keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben können, da es einmal eine unübersehbare Fülle kollektivrechtlicher Vereinbarungen gibt, zum anderen jeweils nur eine beschränkte Anzahl zugänglich war.
Die Lage der Frauenarbeit in Italien, der Sowjetunion und den Vereinigten Staaten weist besondere Eigenarten gegenüber der Lage der Frauenarbeit in der Bundesrepublik auf. Über den eigentlichen Fragenkreis hinaus erschien es wichtig, diese Unterschiede zu beleuchten und sie, soweit es nötig war, zu beschreiben.

Ergänzend wird ein Überblick über Vergünstigungen für erwerbstätige Frauen mit Haushaltslasten in sonstigen Ländern gegeben. Hierbei konnte die Darstellung von einem Bericht ausgehen, den das Internationale Arbeitsamt zu diesen Fragen zusammengestellt hat.

---

(13) BAG AP Nr. 4 zu §§ 1, 2 HATG BR, Bl. 2 R.

2. Teil:

MASSNAHMEN ZUGUNSTEN BERUFSTÄTIGER FRAUEN MIT HAUSHALTSLASTEN IN DER BUNDESREPUBLIK, INSBESONDERE DER HAUSARBEITSTAG

1. Abschnitt:

Die rechtlichen Grundlagen

1. Kapitel: Die geschichtliche Entwicklung

I. Regelungen auf dem Gebiet der Arbeitszeit

Bis zur Reichsgründung im Jahre 1871 war in Deutschland auf dem Gebiet des gesetzlichen Arbeitsschutzes noch nicht viel geschehen, und auch nach diesem Zeitpunkt kam es zunächst zu keinen wesentlichen Neuerungen. Zwar führte man, beginnend mit dem Jahre 1881 (Kaiserliche Botschaft), in weniger als einem Jahrzehnt eine umfassende Arbeiterversicherung ein, die bis dahin nirgendwo ein Beispiel hatte. Die eigentliche arbeitsrechtliche Gesetzgebung blieb aber weiterhin links liegen. Bismarck fürchtete nämlich um die Konkurrenzfähigkeit der deutschen Wirtschaft, wenn gleichzeitig in beiden Bereichen staatliche Eingriffe vorgenommen würden, und rückte vorläufig die Fürsorge für den kranken und arbeitsunfähig gewordenen Arbeiter in den Vordergrund. Eine Wendung leitete jedoch der große Bergarbeiterstreik ein, der im Jahre 1889, kurz nach dem Regierungsantritt Wilhelms II, ausbrach. Aufgrund kaiserlicher Initiative wurde der VII. Titel der RGO vom 21.6.1869, in dem die bisherigen Arbeitsschutzvorschriften zusammengefaßt waren, wesentlich geändert. Dies war das Arbeiterschutzgesetz vom 1.6.1891 (RGBl. S. 261).

§ 137 RGO in seiner neuen Fassung enthielt die sachlichen Bestimmungen über den erhöhten Schutz der Frauen. (Einige Ausnahmetatbestände waren in den §§ 138 a, 139 vorgesehen.) Am wichtigsten war die Einführung des Höchstarbeitstages, der sich auf 11 Stunden belief. An Tagen vor Sonn- und Feiertagen durften die weiblichen Arbeiter nur 10 Stunden beschäftigt werden (§ 137 Abs. 2). Um sich die Tragweite dieses gesetzgeberischen Eingriffs klarzumachen, ist zu bedenken, daß es vorher nur für Jugendliche allgemeine gesetzliche Arbeitszeitbeschränkungen gegeben hatte. Im übrigen war die Regelung der Arbeitszeit den Vertragspartnern überlassen geblieben, was sich in der damaligen Situation naturgemäß zum erheblichen Schaden für die Arbeitnehmer auswirkte. Für die männlichen Arbeiter und die Angestellten änderte sich an diesem Zustand bis zum Erlaß der Arbeitszeitordnungen von 1918/19 übrigens nicht viel.

Der Arbeitgeber mußte nunmehr auch die Frauen an den Tagen vor Sonn- und Festtagen spätestens ab 5 1/2 Uhr nachmittags von der Arbeit freistellen (§ 137 Abs. 1). Außerdem wurde eine Mittagspause festgesetzt, die mindestens eine Stunde zu dauern hatte (§ 137 Abs. 3). Frauen, die ein Hauswesen versorgten, konnten darüber hinaus schon eine halbe Stunde vor der Mittagspause die Arbeit beenden (§ 137 Abs. 4) (1) (2).

Das Gebot, die Frau an Tagen vor Sonn- und Festtagen höchstens 10 Stunden zu beschäftigen, begründen Landmann-Rohmer (§ 137, Anm. 4) folgendermaßen : Die erwachsene Arbeiterin sollte die Gelegenheit erhalten, sich mehr als bisher der Familie zu widmen und ihren Haushaltspflichten nachzukommen, die jugendliche Arbeiterin hingegen sollte sich außerdem in den weiblichen Hand- und Hausarbeiten üben können. Diese Überlegungen dürften auch bei der Beschränkung der Arbeitszeit an den übrigen Tagen und dem Frühschluß mitgespielt haben, obwohl die Vorschriften sich auf alle Arbeiterinnen ohne Unterscheidung nach Alter und Familienstand erstreckten (3). Sinn und Zweck der längeren Mittagspause für Arbeiterinnen mit Hauswesen ergibt sich schon aus dem Wortlaut (4).

In den Jahren vor der Jahrhundertwende geriet die Arbeitsschutzgesetzgebung ins Stocken, wurde dann aber bald wieder aufgenommen. Nun kamen nach mehreren vergeblichen Ansätzen auch internationale Vereinbarungen arbeitsschutzrechtlichen Inhalts zustande. Auf der ersten, nämlich der Berner Konvention von 1905/06, beruht die Novelle zur RGO vom 28. 12. 1908 (RGBl. S. 667), die u. a. die Stellung der Frau weiterhin verbesserte : Die Arbeitszeit wurde auf 10 Stunden an Wochentagen und an Tagen vor Sonn- und Festtagen auf 8 Stunden ver-

---

(1) Diese Regelung hatte der Gesetzgeber aus dem Schweizer Fabrikgesetz vom 23. 3. 1877 übernommen, vgl. Stenographische Berichte S. 2417 (4. Band, 1890-1891), Kommissionsbericht (2. Anlagenband zu den Stenographischen Berichten 1890-1891, Drucksache Nr. 190, S. 1471-1473) und ferner unten S. 98 und 100.

(2) § 137 Abs. 5 nach der Novelle vom 28. 12. 1908 (RGBl. S. 667).

(3) Vgl. auch Denecke § 19, Rdz. 3 und 2, für die entsprechenden Bestimmungen in der geltenden AZO.

(4) Der Entwurf enthielt eine gesetzliche Vermutung dahin, daß Ehefrauen und Witwen mit Kindern als Arbeiterinnen mit Hauswesen gelten sollten. Man hat diese Auslegungsregel aber nicht übernommen, sondern es der Arbeiterin überlassen, nötigenfalls die Anspruchsvoraussetzungen nachzuweisen (Landmann-Rohmer, § 137, Anm. 7). Für Kaskel (S. 196) war es unerheblich, ob das Hauswesen auf Grund einer Ehe, eines verwandtschaftlichen Verhältnisses oder sonstigen Zusammenlebens geführt wurde.

kürzt (5). Vor Sonn- und Feiertagen durfte nur bis 17 Uhr, anstatt wie vordem bis 17 1/2 Uhr gearbeitet werden. Ferner erweiterte die Novelle den sachlichen Geltungsbereich des § 137 RGO. Hatte er früher nur für Fabriken gegolten, so erfaßte er nun sämtliche Betriebe, d.h. gewerbliche Unternehmungen aller Art, in denen mindestens 10 Arbeiter beschäftigt wurden (§ 134 i) (6).

Nach dem ersten Weltkrieg erfuhr die gesetzliche Arbeitszeit zum ersten Mal eine umfassende Regelung; denn durch die Arbeitszeitverordnungen der gewerblichen Arbeiter vom 23.11./17.12.1918 (RGBl.S.1334/1436) und der Angestellten vom 18.3.1919 (RGBl.S.315) wurde allgemein der Achtstunden-Tag eingeführt. Zwar gestaltete man den Sonderschutz für Frauen nicht weiter aus, jedoch bedeutete der allgemeine Fortschritt für die Arbeiterin ebenfalls eine Erleichterung. Zudem war der sachliche und persönliche Geltungsbereich der Arbeitszeitverordnungen wesentlich umfangreicher als der des § 137 RGO. Die Betriebsgröße spielte nämlich keine Rolle (Ziff. I der Arbeitszeitverordnung vom 23.11.1918), und vor allem erstreckten sie sich - bei gewissen Ausnahmen - auch auf die Angestellten (§§ 11, 12 Arbeitszeitverordnung vom 18.3. 1919). Somit waren nun die weiblichen Angestellten gleichfalls in der Lage, sich etwas weniger belastet ihren hausfraulichen Aufgaben zuzuwenden.

Die Arbeitszeitverordnung vom 21.12.1923 (RGBl.I S.1249), die die starre Regelung des Achtstunden-Tages auflockerte, enthielt keine erwähnenswerten Neuerungen hinsichtlich der Arbeitszeit der Frau (7). Das gleiche ist für das Arbeitszeitnotgesetz vom 14.4.1927 (RGBl.I S.109) zu sagen, das die Mißstände, die auf Grund der vorherigen Arbeitszeitverordnung aufgetreten waren, zu beseitigen trachtete. Durch die Arbeitszeitverordnung vom 26.7.1934 (RGBl.I S.803) wurde die Bestimmung des § 137 RGO aufgehoben und durch Regeln gleichen Inhalts und gleichen Geltungsbereichs zusammen mit den anderen Arbeitszeitvorschriften neu geordnet (8).

---

(5) Ein - abgelehnter - Antrag hatte gefordert, daß die Arbeitszeit der verheirateten Frauen, bzw.der Arbeiterinnen mit Hauswesen am Sonnabend höchstens 6 Stunden betragen solle (Landmann-Rohmer, § 137, Anm.5).

(6) Ausnahmen ergaben sich nach § 154 RGO u.a.für Apotheken, Theater, für das Gast- und Schankwirtschaftsgewerbe und das Verkehrsgewerbe. In diesen Geschäftszweigen dürfte die Zahl der Arbeiter allerdings ohnehin häufig unter 10 gelegen sein.

(7) Die diesbezüglichen Schutzvorschriften der RGO blieben ausdrücklich unangetastet (§ 9 Abs.2 dieser Arbeitszeitverordnung).

(8) § 17 Abs.5 § 19 Abs.1 und § 21 Abs. 4.

Im Zuge der Reform, die dem Arbeitszeitrecht seine heutige Gestalt gab, änderte der Gesetzgeber an dem erhöhten Arbeitszeitschutz für Frauen nur wenig; denn die AZO vom 30.4.1938 (RGBl. I S.447) wiederholte im wesentlichen die früheren Anordnungen. So verblieb es bei dem Verbot der Beschäftigung über 10 Stunden bzw. über 8 Stunden an den Tagen vor Sonn- und Festtagen (§ 17 Abs.2) und bei dem Frühschluß an diesen Tagen um 17 Uhr nachmittags (§ 19 Abs.1). Nur die verlängerte Mittagspause für Frauen mit Hauswesen fiel fort. Stattdessen enthielt § 18 Abs. 1 für Frauen eine generelle Ruhepausenregelung, wobei nach Satz 1 eine oder mehrere Pausen "von angemessener Dauer" eingeräumt werden mußten. Allerdings waren nunmehr auch die Betriebe mit weniger als 10 Arbeitern und die weiblichen Angestellten jenen Bestimmungen unterworfen (§ 1).
Die Vorschriften der AZO von 1938 sind, nach teilweiser Aufhebung im Kriege, auch heute noch in Kraft. Ihnen gemeinsam ist der Zweck, durch Einschränkung und Festlegung der täglichen Arbeitszeit der berufstätigen Frau eine gewisse Erleichterung zu verschaffen. Man kann jedoch feststellen, daß die praktische Bedeutung dieser Maßnahmen im Gegensatz zu früher, als es z.B. ein gesetzgeberisches Anliegen war, den Arbeitsschluß am Samstagnachmittag um eine halbe Stunde vorzuverlegen, heute gering ist. Die Arbeitszeit gemißt sich längst nach anderen Zahlen.

II. § 14 der Vorläufigen Landarbeitsordnung.

Seit längerer Zeit schon bestand für die weiblichen Angehörigen eines besonderen Berufszweiges, nämlich der land- und forstwirtschaftlichen Arbeitnehmer, ein stärker ausgebauter Schutz vor Überlastung durch Beruf und Haushalt. Diese Gruppe war von Anfang an aus dem Geltungsbereich der RGO und der Arbeitszeitordnungen ausgeklammert worden, und es hatte sich allmählich ein Sonderarbeitsrecht gebildet, das im wesentlichen in der Vorläufigen Landarbeitsordnung vom 24.1.1919 (RGBl. S.111) zusammengefaßt wurde. Nach § 14 dieses Gesetzes, das nach wie vor Gültigkeit hat, sind Arbeiterinnen, die ein Hauswesen zu versorgen haben, so früh von der Arbeit zu entlassen, daß sie eine Stunde vor der Hauptmahlzeit zuhause eintreffen. An Tagen vor hohen Festtagen sind sie von der Arbeit entbunden. Arbeiterinnen, die ein größeres Hauswesen versorgen, dürfen abgesehen von Notfällen nur insoweit zur Arbeit verpflichtet werden, als dies ohne erhebliche Beeinträchtigung ihrer häuslichen Pflichten angängig ist.

Eine derartige Vorschrift hatte sich für die betreffenden Frauen aus zwei Gründen als dringlich erwiesen. Einmal arbeiteten sie sehr lange und zwar - zumindest nach Inkrafttreten der Arbeitszeitordnungen - erheblich länger als die übri-

gen weiblichen Arbeitnehmer (9). Zum anderen war, fußend auf einem alten Herkommen, das Arbeitsverhältnis zwischen dem landwirtschaftlichen Arbeiter und seinem Arbeitgeber durch die Mitarbeit der Frau auflösend bedingt. Die Frau mußte nämlich, ohne daß mit ihr persönlich ein Arbeitsvertrag abgeschlossen zu werden brauchte, ihre Dienste dem Landwirt zur Verfügung stellen, sollte der Mann seine Stellung nicht einbüßen (10). Dieser besonders umfangreichen Inanspruchnahme entsprach es also, daß die hausfraulichen Aufgaben der landwirtschaftlichen Arbeiterin auch verhältnismäßig stark berücksichtig wurden.

III. Das Hausarbeitstagsrecht

Ebenso wie die bisher dargestellten Schutzmaßnahmen entwickelte sich auch das Hausarbeitstagsrecht, das im Jahre 1943 zuerst gesetzlichen Niederschlag fand, in Abhängigkeit von der Arbeitszeit : Nach Ausbruch des 2. Weltkrieges wurden die kurz vorher wirksam gewordenen Arbeitszeitvorschriften durch die Anordnung des Reichsarbeitsministers vom 11.9.1939, betreffend Ausnahmen vom Arbeitsschutz (RABl. 1939, III S.293) weitgehend eingeschränkt. Die Arbeitszeit für Frauen konnte in dringenden Fällen bis zu 10 Stunden werktäglich ausgedehnt werden, allerdings nicht über 56 Stunden in der Woche hinaus. Jedoch war diese - kriegsbedingte - rückläufige Bewegung der täglichen Arbeitsdauer letzten Endes nicht ausschlaggebend. Den entscheidenden Anstoß gaben vielmehr andere Faktoren :

Infolge des Krieges war man in noch nie dagewesenem Maße auf die Arbeitskraft der Frau angewiesen. Da die Männer zum größten Teil im Felde standen, wurden selbst Frauen beschäftigt, die an Arbeit in der Industrie nicht gewöhnt waren oder die aus Gründen des Alters oder wegen Krankheit sonst keinem Broterwerb nachgingen. Zudem steigerte man erheblich die Leistungsanforderungen im Betrieb. Daheim erwartete die Frau aber ein Haushalt, dessen Bewältigung ungleich kraftraubender war als in Friedenszeiten. Stromrationierung und Ernährungsschwierigkeiten machten sich bemerkbar, und es fehlte der Mann, der sonst

(9) Die tägliche Höchstarbeitszeit in der Landwirtschaft beträgt in vier Monaten durchschnittlich 8, in vier Monaten durchschnittlich 10 und in weiteren vier Monaten durchschnittlich 11 Stunden (§ 3 Vorl. LAO). Wie dabei zu bemerken ist, enthält das Gesetz lediglich privates Arbeitsvertragsrecht und nicht Arbeiterschutzrecht, so daß die gesetzlich festgelegte Arbeitszeit ohne nachteilige Folgen für den Arbeitgeber überschritten werden kann (Kaskel S.76).

(10) Siebert, S.69. - So erklärt sich auch der sonst nicht recht verständliche Satz des § 14, wonach die Frau mit einem größeren Haushalt grundsätzlich von der Arbeit freigestellt ist.

für die Erziehung der Kinder und die Regelung der täglichen Angelegenheiten seinen Teil beisteuerte. Ein übriges tat die allgemeine seelische Anspannung.

Diese ungewöhnliche Lage enthüllte plötzlich, was die Öffentlichkeit bisher nicht in genügendem Maße erkannt und berücksichtigt hatte, nämlich daß die Frau den Ansprüchen des Berufes nicht ohne Schaden für sich und die Familie nachkommen konnte. Es wurde jetzt sehr schnell offenbar, wie notwendig ein Ausgleich war.

Unter dem 12.12.1939 erging ein Erlaß des Reichsarbeitsministers, betreffend Verordnung über den Arbeitsschutz (RABl. III S.380). Hiernach durften Ausnahmen vom Achtstundentag für Frauen nur unter strengen Voraussetzungen zugelassen werden (Ziff.2). Gemäß Ziff.6 waren die Gewerbeaufsichtsämter angewiesen, Arbeitszeitverkürzungen aus dringenden Erfordernissen des Arbeitsschutzes insbesondere deshalb anzuordnen, um verheirateten Frauen, vornehmlich Frauen mit Kindern, die Versorgung ihres Haushalts zu erleichtern. Empfohlen wurde eine Regelung, die für verheiratete Frauen in jeder 2. Woche einen freien Werktag (sog. Waschtag) oder ähnliche Freizeiten vorsah. Ein weiterer Erlaß des Reichsarbeitsministers vom 31.7.1940, betreffend Freizeit der Frauen mit eigenem Hausstand (RABl. III S.210) folgte. Er enthielt die Voraussetzungen, unter denen der Waschtag zugestanden werden konnte. Aber noch zögerte man, eine umfassende Regelung vorzunehmen; denn nach Ziff. 2 sollten Freizeiten im allgemeinen nur in solchen Betrieben eingeräumt werden, die infolge der Kriegswirtschaft auf einen erhöhten Arbeitseinsatz von Frauen angewiesen waren.

Am 22.10.1943 wurde die "Anordnung über Arbeitszeitverkürzung für Frauen, Schwergeschädigte und minderleistungsfähige Personen (Freizeitanordnung)" (RABl. III S.325) verkündet. Hierzu ergingen ein erläuternder Erlaß vom 20.11. 1943 (RABl. III S.343) und eine Bekanntmachung vom 4.5.1944 (RABl. III S.62).

Der Inhalt des maßgebenden § 2 ist im wesentlichen folgender : Frauen mit eigenem Hausstand, die wöchentlich mindestens 48 Stunden beschäftigt werden, sind auf Verlangen folgende Freizeiten zur Erledigung häuslicher und persönlicher Angelegenheiten zu gewähren : wöchentlich eine zusammenhängende Freizeit von 4 Stunden, sofern die Frau an keinem Vor- oder Nachmittag arbeitsfrei ist; in einem Zeitraum von 4 Wochen mindestens ein Hausarbeitstag und unter gewissen Voraussetzungen mindestens zwei Hausarbeitstage. Ein Anspruch auf Vergütung besteht nicht.

Der FAO sind Betriebe und Verwaltungen aller Art mit Ausnahme der in § 1 Abs. 1 Satz 2 AZO genannten Wirtschaftszweige, also der Landwirtschaft, der Fischerei usw. unterworfen (§ 1 FAO). Ferner wird die Durchführung der Anordnung

von den Gewerbeaufsichtsämtern überwacht (§ 7 FAO).

Nach anfänglichem Zweifel steht heute außer Frage, daß die FAO grundsätzlich weiterhin in Kraft ist. Es handelte sich nicht um eine kriegsbedingte Maßnahme, vielmehr bildeten, wie oben dargelegt, die damals besonders schwierigen Verhältnisse nur den Anlaß für die Inangriffnahme dieser Anordnung (11) Zudem hat der Bundestag die Fortgeltung bestätigt; denn in § 26 Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes vom 24.1.1952 wird die FAO ausdrücklich von der Aufhebung der auf Grund des Mutterschutzgesetzes vom 17.5.1942 erlassenen Vorschriften ausgenommen (12). Gemäß Art.123, 125 Ziff. 1 GG ist die FAO Bundesrecht geworden.

Nach dem Kriege dauerte es mehrere Jahre, bis die Arbeitsverhältnisse sich stabilisiert hatten und der volle Achtstunden-Tag wieder die Regel wurde (13). Trotzdem führte die allgemeine Notlage des Nachkriegsdeutschland in einigen Ländern schon bald zu einer gesetzgeberischen Tätigkeit, die das HAT-Recht erheblich verbesserte.

Etwa im Laufe eines Jahres erließen nämlich vier Länder eigene HAT-Gesetze : Bremen das Gesetz über den Hausarbeitstag vom 2.6.1948 (Ges. Bl. 1948 Nr. 24 S. 95) mit Durchführungsbestimmungen vom 8.10.1948 (Ges. Bl. 1948 S. 188), Nordrhein-Westfalen das Gesetz über Freizeitgewährung für Frauen mit eigenem Hausstand vom 27.7.1948 (GVBl. 1949 S. 6) mit Richtlinien des Innenministers vom 19.5.1949 (II C 3/401/49), die inzwischen durch Richtlinien des Innenministers vom 15.5.1961 (MBl. NW 1961 S. 952) und durch einen weiteren Randerlaß vom 8.10.1962 (MBl. NW S. 1730) ersetzt worden sind.
Hamburg das Gesetz über den Hausarbeitstag vom 17.2.1949 (GVBl. 1949 S. 15) mit einer Durchführungsverordnung vom 21.3.1950 (GVBl. 1950 S. 110), Niedersachsen das Gesetz betr. hauswirtschaftliche Freizeit für Frauen (Hausarbeitstag) vom 9.5.1949 (GVBl. 1949 Nr. 24 S. 104) mit Richtlinien des Arbeitsministers vom 19.8.1949 (14) (15).

(11) Ebenso Nikisch, S. 559.

(12) In Österreich gilt die FAO ebenfalls fort, vgl. S. 94.

(13) Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit in der Industrie betrug

1946	39,5 St.	1947	39,1 St.
1948	42,4 St.	1949	46,5 St.
1950	48,0 St. (Meinert, S. 73).		

(14) Die Richtlinien sind nicht veröffentlicht worden. Aus diesem Grunde ist ihre Rechtswirksamkeit zweifelhaft, da nach einer Anordnung der Landesregierung nicht veröffentlichte Erlasse als mit dem 31.12.1955 außer Kraft getreten anzusehen sind (Siebert-Hilger "Arbeitsrecht", Heft 11, S. 17, Anm. 2).

(15) Auch in Schleswig-Holstein wurde im Sommer 1948 ein Gesetz über den Hausarbeitstag vorbereitet (vgl. Notiz in RdA 1948/49 II S. 219). Wahrscheinlich scheiterte die Verabschiedung daran, daß das Gesetz vor dem Inkrafttreten des Grundgesetzes nicht mehr fertiggestellt werden konnte; denn nach jenem Zeitpunkt fehlte dem Land die Gesetzgebungskompetenz (Art. 125 Ziff. 2, 72 Abs. 1 GG). - Außer Bremen gehörten alle diese Länder zur damaligen Britischen Besatzungszone.

Die Ländergesetze gewähren der Arbeitnehmerin mit eigenem Hausstand den Anspruch gegen ihren Arbeitgeber, an einem Werktag im Monat von der Arbeit befreit zu werden (16). Die Anspruchsvoraussetzungen sind in den einzelnen Gesetzen teilweise sehr verschieden geregelt, wobei vornehmlich das HATG NRW wegen seiner Kürze viele Zweifelsfragen offen gelassen hat. Im großen und ganzen ist die Arbeitnehmerin aber günstiger gestellt als nach der FAO.

Insbesondere unterscheiden sich die HAT-Gesetze von dieser Anordnung dadurch, daß die ausfallende Arbeitszeit vergütet werden muß. Dies ist ein erheblicher und sachlich gerechtfertigter Fortschritt : Um eine Geldeinbuße zu vermeiden, würde eine Frau möglicherweise den freien Tag dann nicht nehmen, wenn die Freizeit unbezahlt bliebe. Dies würde jedoch zu einer ständigen Überbeanspruchung der körperlichen und seelischen Leistungsfähigkeit führen - ein Zustand, den die Hausarbeitstagsgesetzgebung gerade vermeiden will. Entscheidend ist nicht, daß die Frau die Hausarbeit neben dem Beruf überhaupt meistert, vielmehr soll sie dabei keinen übermäßigen Anstrengungen ausgesetzt sein. Dieses Ziel erreicht man aber nur, indem man der Frau eine bezahlte Freizeit einräumt. Mehrarbeit wird ihr ohnehin immer verbleiben. Zu bedenken ist ferner, daß der HAT nicht nur den Interessen der Frau selbst dient, sondern daß auch die dem Haushalt angehörenden Familienmitglieder, vor allem die Kinder, Nutzen davon haben sollen. Schließlich dürften bei der Gesetzgebung volksgesundheitliche Überlegungen ebenfalls eine Rolle gespielt haben. Die wirtschaftliche Last trägt allerdings der Arbeitgeber. Er hat die ausfallende Arbeitszeit zu bezahlen, als wenn die Leistung erbracht worden wäre.

Mit dem Inkrafttreten des Grundgesetzes sind die HAT-Gesetze gemäß Art. 123, 125 Ziff. 2 GG Bundesrecht geworden.

Unter dem 14.1.1959 haben einige Abgeordnete im Bundestag einen Antrag auf Änderung des nordrhein-westfälischen HATG eingebracht. Hierauf fußend, liegt dem Bundestag seit dem 2.12.1959 ein Änderungsentwurf des Ausschusses für Arbeit vor. Er zielt darauf ab, die Mindestanforderungen in Bezug auf die wöchentlich abzuleistende Arbeitszeit für die Frauen heraufzusetzen, die nicht an allen Werktagen in der Woche arbeiten (17). Im einzelnen wird davon später zu sprechen sein.

---

(16) Nach dem HATG NDS können Frauen mit Kindern unter 14 Jahren außerdem einen weiteren - unbezahlten - HAT verlangen.

(17) Bundestags-Drucksache Nr. 784, 3. Wahlperiode und Nr. 1477, 3. Wahlperiode. Vgl. auch RdA 1959 S. 108 und 1960 S. 69.

2. Kapitel: Das geltende Recht

I. Regelungen außerhalb des Hausarbeitstagsrechts

Zu den Vorschriften, die einen Schutz der Frau vor Überlastung durch Beruf und Haushalt bezwecken, gehörden die bereits erwähnten §§ 17 Abs. 2 und 19 Abs. 1 AZO (18). Hierher rechnet ferner § 3 FAO, wonach Frauen, die Kinder unter 14 Jahren im gemeinsamen Haushalt ohne ausreichende Hilfe betreuen müssen, auf ihr Verlangen von Mehrarbeit, Nachtarbeit und Sonn- und Feiertagsarbeit freizustellen sind.
Für Arbeitnehmerinnen mit Haushaltspflichten, die in der Land- und Forstwirtschaft tätig sind, enthält § 14 der Vorl. Landarbeitsordnung eine Sonderbestimmung (19).
Von besonderem Wert für weibliche Arbeitnehmer ist eine Arbeitsbefreiung bei Erkrankung eines Familienangehörigen, vor allem eines Kindes. Unter Umständen läßt sich der Anspruch auf Fernbleiben von der Arbeit in einem solchen Fall aus § 616 BGB ableiten (20). Häufig eröffnen aber auch tarifvertragliche Vereinbarungen diese Möglichkeit, wie sich bei einer Durchsicht einer Reihe von Tarifverträgen ergab. Es handelte sich um insgesamt 48 Tarifverträge, die in den Jahren 1955-1962 abgeschlossen worden sind und nicht nur Lohn- oder Gehaltstarife zum Gegenstand haben. Hiervon enthalten 28 Verträge eine Klausel, wonach der "Arbeitnehmer" bei schwerer Erkrankung eines Familienmitgliedes (manchmal nur des Ehegatten) eine bezahlte Arbeitsbefreiung von einem bis vier, meistens aber drei Arbeitstagen beanspruchen kann (21). In der Regel muß ein ärztliches Attest vorgelegt werden und die Notwendigkeit bestehen, daß der Arbeitnehmer die Pflege persönlich übernimmt.

II. Regelungen über den Hausarbeitstag

1. Gesetzliche Vorschriften

Es gelten, wie schon dargelegt, die Freizeitanordnung (22) und die HAT-Gesetze der Länder Bremen, Nordrhein-Westfalen, Hamburg und Niedersachsen (23).

---

(18) Vgl. im einzelnen S. 13.
(19) Vgl. im einzelnen S. 13 ff.
(20) Nikisch S. 611.
(21) Vgl. z. B. § 52 Abs. 2 Buchst. f BAT und § 29 Abs. 3 Buchst. f BMT-G II.
(22) Vgl. im einzelnen S. 15 ff.
(23) Vgl. im einzelnen S. 16 ff.

Außer diesen Gesetzen, die die Grundlage des HAT-Rechts bilden, gibt es einige weitere Vorschriften:

a) § 15 der hessischen Urlaubsverordnung für die Beamten und Angestellten des öffentlichen Dienstes vom 26.2.1949 (GVBl. 1949 S. 23) mit einem Runderlaß des Innenministers vom 29.9.1949 (Hessischer Staatsanzeiger 1949 S. 413).

Danach können weibliche Bedienstete mit eigenem Hausstand, soweit dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, im Monat einen HAT verlangen. Wenn sie ein oder mehrere Kinder unter 14 Jahren betreuen müssen, können sie zwei Hausarbeitstage beanspruchen. Die Bezüge werden nicht gekürzt. - Nachdem für die Bediensteten in der Staatsverwaltung und bei den Kommunalverbänden die wöchentliche Arbeitszeit ab 1.5.1958 auf 45 Stunden in der Weise herabgesetzt worden ist, daß jeder zweite Sonnabend dienstfrei ist, ist durch Verwaltungsanordnung festgelegt, daß der HAT nach § 15 Urlaubsverordnung nur den weiblichen Bediensteten mit einem oder mehreren Kindern unter 14 Jahren gewährt wird (24) (25).

b) § 6 Abs. 3 der saarländischen Urlaubsordnung für Beamte, Angestellte und Lohnempfänger des öffentlichen Dienstes vom 28.3.1955 (Amtsblatt S. 573).

Diese Vorschrift gewährt weiblichen Bediensteten mit eigenem Hausstand, die mindestens 48 Stunden in der Woche beschäftigt sind und in deren Haushalt mindestens ein Kind unter 15 Jahren lebt, in jedem Monat einen HAT ohne Kürzung der Bezüge. Die Freizeit kann auch weiblichen Bediensteten zugestanden werden, die den Haushalt für pflegebedürftige Eltern oder Geschwister oder für den arbeitsunfähigen Ehemann führen (26).

---

(24) Schulte Langforth, Arbeitsschutz 1959 S. 21.

(25) Das BAG (Urteil vom 25.11.1960, AR-Blattei, HAT, Entsch. 30) hält § 15 der hessischen Urlaubsverordnung für unwirksam: Die gesetzliche Ermächtigung für den Erlaß der VO habe sich nur auf die Regelung der Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs bezogen, dies habe aber mit der Frage des Hausarbeitstages nichts zu tun. Daher sei § 15 insoweit, als es sich um den HAT handle, durch die Ermächtigungsgrundlage nicht gedeckt. Vgl. auch S. 24 ff.

(26) Außerdem konnte im Saarland eine Arbeitnehmerin jährlich einen zusätzlichen Erholungsurlaub von zwei Tagen für jedes Kind, das unter 15 Jahre alt war und in ihrem Haushalt lebte, verlangen. Betrug der gesetzliche Urlaub nicht mehr als sechs Tage, verringerte sich der Zusatzurlaub auf einen Tag (§ 1 der "Verordnung zur Ergänzung der Verfügung des Gouverneur de la Sarre über das Urlaubswesen vom 18.11.1947" vom 9.9.1948 - Amtsblatt S. 1152). Diese Regelung stammt aus der Zeit der französischen Herrschaft über das Saarland und ist offensichtlich dem Vorgänger des Art. 54 g Abs. 6 Buch II C. T. nachgebildet worden, vgl. S. 103 ff. Am 31.12.1962 ist sie jedoch gemäß § 15 Abs. 2 des Bundesurlaubsgesetzes außer Kraft getreten.

Ferner besteht im früheren Württemberg-Baden die "Dienstanweisung der Landesregierung über die Gewährung dienstfreier Hausarbeitstage für weibliche Beschäftigte" vom 25.4.1950 (Staatsanzeiger von Württemberg-Baden 1950 Nr. 33 S. 1). Einen Rechtsanspruch auf den HAT begründet die Anweisung nicht.

2. Tarifvertragliche Vereinbarungen

Nach einer Nachricht aus dem Jahre 1955 ist der Anspruch auf den HAT im graphischen Gewerbe seit 1949 bundeseinheitlich garantiert und zwar in Anlehnung an die niedersächsische Regelung (27). Für die Genußmittelindustrie und die Lederindustrie führt Schulte Langforth (aaO) eine Reihe von Kollektivabkommen an, während sie darauf hinweist, daß die Tarifvereinbarungen der Wirtschaftszweige, in denen Frauenarbeit gehäuft vorkommt, selten Bestimmungen über den HAT enthalten. Von den oben S. 18 erwähnten 48 Tarifverträgen (28) gewährt nur einer, nämlich der "Manteltarifvertrag für die Lederwaren- und Kofferindustrie in der Bundesrepublik Deutschland" vom 17.12.1958 diesen Anspruch (§ 3 Ziff. 5) (29).
In Übereinstimmung mit Schulte Langforth (30) ist daher festzustellen, daß nur ziemlich wenige Tarifverträge den weiblichen Arbeitnehmern einen HAT zuerkennen.

---

(27) Frey RdA 1955 S. 269.

(28) Es waren nur solche Verträge untersucht worden, die in denjenigen Ländern gelten, die kein eigenes HAT-Gesetz (außer der FAO) haben oder bei denen es sich um bundeseinheitliche Regelungen handelt.

(29) Bis zum Abschluß des BAT wurden alljährlich Tarifverträge über die Urlaubsregelung für die Angestellten und Lohnempfänger des Bundes vereinbart (zuletzt BArbBl. 1959 S. 466 und 1960 S. 392). Danach erhielten weibliche Bedienstete einen und unter Umständen zwei bezahlte Hausarbeitstage. Ferner sah der "Rahmen-Tarifvertrag für die im öffentlichen Dienst von Berlin stehenden Beschäftigten" vom 24.1.1949, der durch den BAT (§ 73 Abs. 2 Buchst. n) aufgehoben worden ist, einen HAT vor. Nach dem BAT und dem BMT-G II gibt es den Anspruch auf den HAT nicht mehr.

(30) RdA 1961 S. 320.

2. Abschnitt :

Rechtsfragen des Hausarbeitstages

1. Kapitel : Rechtliche Einordnung des Hausarbeitstages

I. Öffentliches und privates Recht

Nach § 7 der FAO obliegt die Aufsicht über die Durchführung dieser Anordnung den Gewerbeaufsichtsämtern und findet § 27 AZO entsprechende Anwendung. § 27 AZO verweist seinerseits auf § 139 b RGO, wonach den Beamten der Gewerbeaufsicht bei der Durchführung der Aufsicht alle amtlichen Befugnisse der Ortspolizeibehörden zustehen. Der Staat kann also kraft seiner Aufsichtsbefugnisse und der damit verbundenen Möglichkeit zu Verwaltungszwangsmaßnahmen auf die Beachtung der FAO durch den Arbeitgeber dringen. Die FAO ist daher öffentliches Recht (31). Kennzeichnend dafür ist auch, daß die Freizeit nicht bezahlt wird. Als Besonderheit fällt ins Auge, daß die Befolgung der Anordnung nicht schon dann zwingendes Gebot ist, wenn die sachlichen Voraussetzungen gegeben sind, vielmehr braucht die Freizeit nur auf Verlangen der Arbeitnehmerin eingeräumt zu werden (32). Wohl aus diesem Grunde enthält die FAO keine Strafvorschrift (33).
Im Gegensatz dazu gehören die HAT-Gesetze der Länder dem Privatrecht an, worüber Einigkeit besteht (34). Es handelt sich dabei um zwingendes Recht : § 2 Abs. 3 HATG BR und § 2 Abs. 4 HATG HA sprechen die Unabdingbarkeit ausdrücklich aus. Für den Bereich des HATG NDS ergibt sich dies zumindest aus § 5 Abs. 2 des Gesetzes , wonach günstigere vertragliche Regelungen bestehen bleiben. Die Unabdingbarkeit des Anspruchs nach dem HATG NRW schließlich, das zu diesem Punkt schweigt, leitet sich aus dem Sinn und Zweck des Gesetzes ab, wie das BAG aaO. zu Recht festgestellt hat.

---

(31) Ebenso Schulte Langforth, Arbeitsschutz 1959 S. 19 und RdA 1961 S. 320; vgl. ferner Anm. 34.

(32) Entsprechendes gilt für die anderen Vergünstigungen in den §§ 3, 4 FAO.

(33) Vgl. Nikisch S. 294.

(34) Krüger, NJW 1953 S. 1775; Bulla, BB 1954 S. 101; Hueck-Nipperdey, § 69, II 7 und § 87 III 7 (hier wird auch die FAO als Privatrecht aufgeführt, was aber wahrscheinlich ein Versehen ist, vgl. § 69 II 2, Anm. 7 und § 79 I); Schulte Langforth, aaO. S. 20; Maus, Handb. V A, HAT, Rdz. 18; BAG Nr. 5 zu § 1 HATG NRW, Leits. 1 (für das HATG NRW).

II. Verwandtschaft mit dem Arbeitsschutzrecht

Der Beschluß des Großen Senates des BAG vom 16.3.1962 (35) gibt Veranlassung, das Verhältnis zwischen dem HAT-Recht und dem Arbeitsschutzrecht zu erörtern. Das Gericht hat dort nämlich das HATG NRW für Arbeitsschutzrecht erklärt und hieraus praktische Folgerungen für die Anwendung des Gesetzes gezogen.

Zwar wird - so ist die weitaus überwiegende Meinung - ein Arbeitsschutzrecht unter Abhebung vom allgemeinen Arbeitsrecht anerkannt; jedoch gibt es Unterschiede in der Auffassung, was darunter zu verstehen ist. Die herrschende Lehre bezieht in diesen Begriff nicht schon all die Normen ein, die dem Schutz des Arbeitnehmers überhaupt dienen, sondern fragt danach, ob der Schutz durch öffentlichrechtliche Sanktionen gewährleistet ist. Sie macht einen Unterschied zwischen den zwingenden privatrechtlichen Vorschriften und solchen, deren Beachtung durch Mittel des öffentlichen Rechts (Strafe, polizeilicher Zwang) gesichert wird und demgemäß öffentlichrechtlicher Natur sind. Hieran anknüpfend ist nach der herrschenden Lehre das Arbeitsschutzrecht "die Gesamtheit der Normen, die den Arbeitgebern oder Arbeitnehmern öffentlichrechtliche Pflichten zum Schutz der Arbeitnehmer auferlegen" (36). Dabei wird durchaus zugestanden, daß auch zwingende Regelungen des Privatrechts Arbeitsschutzcharakter haben können (36). Nikisch (S. 53) dagegen will die Grenze nicht zwischen dem öffentlichen und dem privaten Recht ziehen und neigt dazu, auch den Lohnschutz und Kündigungsschutz hier einzuordnen.

Die Auffassung der herrschenden Lehre kann sich einerseits auf die geschichtliche Entwicklung des Arbeitsrechts stützen : Die Vorschriften, die heute vornehmlich als dem Arbeitsschutzrecht angehörig angesehen werden, nämlich der betriebliche Gefahrenschutz, die Arbeitszeitbeschränkungen und der Frauen- und Jugendschutz, waren die ersten Regelungen, mit denen der Staat ein Sonderrecht für die Arbeiter schuf, da auf diesen Gebieten mehr als anderswo ein dringendes Schutzbedürfnis bestand. Von Anfang an waren es öffentlichrechtliche Gesetze. Zum anderen spricht die größere Wirksamkeit des öffentlichen Rechts für eine Beschränkung des Arbeitsschutzrechts auf diese Maßnahmen. Auch der Anspruch, der auf einer zwingenden privatrechtlichen Schutznorm beruht, wird nicht immer durchgesetzt, besonders da der Arbeitnehmer nicht verpflichtet ist, sein Recht geltend zu machen. Die Verwirklichung der Gebote aber, die

---

(35) AP Nr. 19 zu § 1 HATG NRW.

(36) Hueck-Nipperdey, § 79 I und § 24 I; ferner Dersch, RdA 1948 S. 328; Gross, ArbuR 1955 S. 76; Herschel-Müller, S. 119; Köst, S. 217; Maus, Handb. VII A, Arbeitszeitrecht, Rdz. 1; Sitzler AR-Blattei, Arbeitsschutz, III A, Rdz. 3, vgl. auch § 58 Betriebsverfassungsgesetz.

das öffentliche Recht dem Arbeitgeber zum Schutz des Arbeitnehmers aufgibt, liegt in den Händen des Staates, so daß sie ausgeführt werden müssen. - Aus diesen Gründen hat es viel für sich, nur die Arbeitsschutzvorschriften, für deren Durchsetzung der Staat die öffentlichrechtlichen Zwangsmaßnahmen vorbehalten hat, als Arbeitsschutzrecht zu bezeichnen. Zumindest muß man sich darüber im klaren sein, daß im allgemeinen der Begriff in diesem Sinne verstanden wird.

Die HAT-Gesetze verfolgen einen vernünftigen Schutzzweck zugunsten der Frauen, die durch Berufsarbeit und Haushaltspflichten stark belastet sind; denn der freie Tag soll dazu beitragen, gesundheitliche Schäden für diese Frauen abzuwenden. Wegen dieser Zweckbestimmung, die von niemandem ernsthaft bestritten worden ist, besteht an dem Schutzcharakter der Gesetze kein Zweifel. Zum Arbeitsschutzrecht in dem eben dargelegten Sinn kann aber nur die FAO gerechnet werden, da sie öffentlichrechtlicher Natur ist, nicht aber die privatrechtlichen HAT-Gesetze der Länder (37). Der Unterschied zwischen der FAO und den späteren Gesetzen besteht übrigens nicht allein in der Zugehörigkeit zu verschiedenen Rechtsdisziplinen, sondern auch darin, daß die Freizeit einmal unentgeltlich ist, zum anderen bezahlt wird. Die HAT-Gesetze der Länder sind mit dem Arbeitsschutzrecht verwandt; sie gehören nur nicht, wie es Hueck aaO. sagt, zum Arbeitsschutzrecht im engeren Sinne (38).

Der Große Senat des BAG hat in dem besagten Beschluß (aaO. Bl. 2 ff) nunmehr folgendes ausgeführt : Beim HAT-Recht in der vom HATG NRW geregelten Form handle es sich der Sache nach um Arbeitsschutzrecht. Die Begründung dafür ergebe sich aus der Auslegung des Gesetzes und der Entstehungsgeschichte (39). Dem Charakter des HATG NRW als Frauenarbeitsschutzrecht stehe auch nicht entgegen, daß seine Durchsetzung nicht unter staatlicher Aufsicht und unter Strafschutz gestellt isei, wie es für das Arbeitsschutzrecht im öffentlichrechtlichen Sinne typisch sei. Für die Frage, ob eine Norm Arbeitsschutzcharakter habe oder nicht, sei nicht entscheidend, welche Sanktionen der Gesetzgeber

---

(37) Ebenso Krüger, RdA 1953 S. 350 und NJW 1953 S. 1775; Bulla, BB 1954 S. 101; Hueck-Nipperdey, § 69, II, 7; Maus, Handb. V A, HAT, Rdz. 18, 20 und Rdz. 8, 10; Schulte-Langforth, Arbeitsschutz 1959 S. 19 und RdA 1961 S. 320; so wohl auch Molitor, AR-Blattei, Gleichbehandlung I unter C III (in Bezug auf die Ländergesetze); LAG Düsseldorf, RdA 1954 S. 114 (in Bezug auf das HATG NRW). Nicht eindeutig zu dieser Frage Beitzke bei Neumann-Nipperdey-Scheuner S. 221 und RdA 1953 S. 282. Das LAG Bremen, AR-Blattei, HAT, Entsch. 6, sieht sowohl die FAO als auch das HATG BR als Arbeitsschutzrecht an.

(38) Die Verwandtschaft mit dem Arbeitsschutzrecht wird auch von Bulla aaO. und Maus aaO. hervorgehoben.

(39) Dies wird näher dargelegt.

zu ihrer Durchsetzung anwende, auch nicht, ob die Norm dem öffentlichen Recht oder dem zwingenden Privatrecht angehöre. Maßgeblich sei für das Wesen des Frauenarbeitsschutzes, daß die Regelung der biologischen oder funktionalen Besonderheit der Frau und ihren besonderen unterschiedlichen Lebensumständen im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses schützend Rechnung trage. Mit der Gewährung eines bezahlten Hausarbeitstages habe für den Gesetzgeber die größtmögliche Sicherheit für die Durchsetzung des von ihm erstrebten Frauenarbeitsschutzes bestanden.

Man möchte zunächst geneigt sein, in diesem Ausführungen keinen wesentlichen Unterschied zu der vorher niedergelegten Auffassung zu erblicken; denn der Arbeitsschutzcharakter des HAT-Rechts wird auch hier betont. Aber im weiteren läßt das BAG die herkömmliche Unterscheidung zwischen öffentlichem und zwingendem Privatrecht in Bezug auf das Arbeitsschutzrecht praktisch fallen und spricht demgemäß vom HAT-Recht als Frauenarbeitsschutzrecht. Unter diesen Begriff faßt es das Gericht auch in seinen anschließenden Erörterungen um die Frage der Verfassungsgemäßheit des Hausarbeitstages (aaO. Bl. 3 R ff); hier wird dem HAT-Recht durch Einbeziehung in den Begriff "Arbeitsschutzrecht" eine Sonderstellung vor der Verfassung eingeräumt, wie sie sonst nirgendwo vertreten wird. Davon soll im einzelnen später gesprochen werden (40). An dieser Stelle war nur darauf hinzuweisen, daß das BAG im Gegensatz zu der hier dargelegten Ansicht das HAT-Recht im Ergebnis dem "Arbeitsschutzrecht" zuordnet (41).

III. Urlaub im weiteren Sinne

Der HAT ist ein Urlaub im weiteren Sinne, wobei unter dieser Sammelbezeichnung gemäß der Definition von Nikisch (S. 519) "eine vorübergehende Befreiung des Arbeitnehmers vom Dienst" verstanden wird. Dienstbefreiungen werden z. B. gewährt zur Wahrnehmung staatsbürgerlicher Rechte, zur Teilnahme an Familienfeiern, zur Stellensuche und zur Erholung. Der wichtigste Fall ist der Erholungsurlaub (42).

---

(40) Vgl. S. 46 ff.

(41) Eine ebenfalls später zu behandelnde Frage ist, ob das HAT-Recht wirklich der biologischen oder funktionalen Besonderheit der Frau Rechnung trägt, wie das BAG meint.

(42) Um die verschiedenen Arten der Dienstbefreiungen vom Erholungsurlaub, für den sich der Ausdruck "Urlaub" eingebürgert hat, zu unterscheiden, werden die ersteren auch bezeichnet als "Beurlaubung" (Dersch-Neumann, § 1 Rdz. 41), "Arbeits- oder Dienstbefreiung" (Maus, Nieders. Urlaubsgesetz S. 33) und von Gros (AR-Blattei, Urlaub I, I) ebenfalls als "Urlaub im weiteren Sinne". Es handelt sich hierbei weitgehend nur um terminologische

Von allen sonstigen Formen der Arbeitsfreistellung weist der HAT die stärkste Verwandtschaft zum Erholungsurlaub auf. Beide Ansprüche sind unabdingbar, und in beiden Fällen muß der Lohn, wenn man von der FAO absieht, weitergezahlt werden. Ferner entstehen sie - was für den Urlaub auf Stellensuche nicht gilt - jeweils in regelmäßigen Abständen, und sie sind nicht nur im Interesse des Arbeitnehmers gegeben, sondern mittelbar auch im Interesse des Arbeitgebers und der Volksgesundheit.

Im engen Zusammenhang damit steht folgendes : Der vordergründige Zweck der beiden Ansprüche unterscheidet sich zwar. Der Erholungsurlaub ist dazu gedacht, daß sich der Arbeitnehmer während der Freizeit von der im Betrieb geleisteten Arbeit ausruht und erholt. Im Gegensatz dazu soll die Arbeitnehmerin während des Hausarbeitstages arbeiten, nämlich ihre haushaltlichen Aufgaben verrichten. Demgemäß ist die Nutzung der beiden Freizeiten nach dem Willen des Gesetzgebers also genau gegensätzlich, nämlich einerseits Entspannung, andererseits Arbeit. Es ist wichtig, diese verschiedene Zweckbestimmung im Auge zu behalten, um die Eigenart jeder der beiden Ansprüche zu erkennen. Jedoch ist in den Motiven kaum ein Unterschied vorhanden. Beiden Institutionen ist eigen, den anspruchsberechtigten Arbeitnehmer vor Gesundheitsschäden zu bewahren, die durch das ständige Arbeiten entstehen können. Das Mittel ist jeweils Verminderung der betrieblichen Arbeit und das Ziel ist letzten Endes auch in Bezug auf den HAT Entspannung. Denn die Arbeit im Haushalt während des freien Tages, ermöglicht durch die Entlastung von der betrieblichen Arbeit, bringt für die Frau am Feierabend und Wochenende Erholung mit sich, wenn auch nur in gewissem Maße. - Die Verwandtschaft des Hausarbeitstages mit dem Erholungsurlaub wird unter gleichzeitigem Hinweis auf die bestehenden Unterschiede auch in der Li-

---

Verschiedenheiten für die Benennung derjenigen Formen der Arbeitsfreistellungen, die kein Erholungsurlaub sind. Auch bleibt die grundsätzliche Gleichartigkeit des Urlaubs im weiteren Sinne und des Erholungsurlaubs als vorübergehende Arbeitsbefreiung anerkannt. - Maus (Handb. V A Urlaubsrecht, Rdz. 2 ff) nimmt allerdings eine begriffliche Sonderstellung des Erholungsurlaubs deshalb an, weil sich hiermit begrifflich notwendig die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes verbindet und weil der Anspruch unabdingbar ist. Beides treffe auf die anderen Arten nicht zu. Aber der Anspruch auf den HAT ist ebenfalls unabdingbar. Wenn ferner auch die Lohnfortzahlung kein unlösbares Wesenselement des Hausarbeitstages darstellt, so bleibt doch festzuhalten, daß die Bezahlung in den Nachkriegsgesetzen zwingend vorgeschrieben ist. Auf den Anspruch auf Freizeit zur Stellensuche (§ 629 BGB) kann der Arbeitnehmer übrigens gleichfalls nicht im voraus verzichten und die Bezahlung der ausgefallenen Arbeitszeit richtet sich - wohl aus dem Gesichtspunkt der Unzumutbarkeit - nach § 616 BGB (Hueck-Nipperdey, S. 418; Nikisch, S. 856).

teratur hervorgehoben (43).

IV Andere Gestaltungsformen der Nichtarbeit bei Lohnfortzahlung

Der Anspruch geht nach den HAT-Gesetzen der Länder auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Lohnes (44) (45). Einrichtungen ähnlicher Art, nach denen der Arbeitnehmer nicht verpflichtet ist zu arbeiten und trotzdem seinen Lohn weiter erhält, kennt das Arbeitsrecht auch sonst, insbesondere : Erholungsurlaub, Feiertagsbezahlung, Arbeitsverhinderung bei Lohnfortzahlung nach § 616 BGB, § 63 HGB, § 133 c Abs. 2 RGO und dem Arbeiterkrankheitsgesetz und Vergünstigungen im Mutterschutzrecht (Schutzfristen, Stillzeiten, Beschäftigungsverbote). In all diesen Fällen sind es soziale Rücksichten, aus denen heraus es dem Arbeitgeber verwehrt ist, die Lohnzahlung einzustellen, obwohl er die Arbeitskraft des Arbeitnehmers nicht ausnutzen kann (46).

2. Kapitel : Der eigene Hausstand

I. Der Begriff "Hausstand"

Nur Arbeitnehmerinnen mit "(eigenem) Hausstand" können einen HAT verlangen. Hieran knüpfen sowohl die FAO als auch die vier Ländergesetze an, wobei allerdings im niedersächsischen und im Hamburger HATG der Ausdruck "Haushalt" gebraucht wird (47). Daß ein Hausstand vorliegt, ist Grundvoraussetzung

(43) Frey, Feiertagsbezahlung, S. 13 und ArbuR 1956 S. 32; Hueck-Nipperdey, § 69 II 7; Maus, Handb. V A, HAT, Rdz. 19; Nikisch, S. 558; zurückhaltender BAG AP Nr. 6 zu § 1 HATG NRW und AR-Blattei, HAT, Entsch. 30, sowie Dersch in einer Anmerkung zu dem ersten Urteil.

(44) § 2 HATG NDS gewährt unter bestimmten Voraussetzungen einen zweiten, unbezahlten Tag.

(45) Die Lohnberechnung ist unterschiedlich geregelt, vgl. § 3 HATG BR, § 3 HATG HA, § 1 Abs. 2 HATG NDS, § 2 HATG NRW.

(46) In diesen Zusammenhang wird der HAT auch gestellt von Frey, Feiertagsbezahlung S. 13 ff; Gros, AR-Blattei, Arbeitsaufall I B; Maus, Handb. V A, HAT, Rdz. 21.

(47) Im BGB hat das Wort "Haushalt" (vgl. insbesondere § 855), was die ihm eingegliederten Personen betrifft, eine weitere Bedeutung als das Wort "Hausstand" (vgl. § 1617): Zum Haushalt werden u. a. nicht nur die zum Hausstand gehörenden ständigen Hausangestellten gerechnet, sondern auch vorübergehend im Haushalt beschäftigte Personen wie Putzfrauen (Kregel in RGR-

für die Entstehung des Anspruchs.
Es ist jedoch schwierig, diesen Begriff eindeutig zu bestimmen, da es die verschiedensten Bereiche privaten Wirtschaftens gibt, ohne daß ein jeder dem fraglichen Komplex zugeordnet werden kann. Den Normalfall bildet der Hausstand der verheirateten Frau und Mutter. Zu denken ist aber auch an die Frau, die nur ihre alte Schwester zu versorgen hat, an das junge Mädchen, das nach dem Tode der Mutter dem Vater die Wirtschaft führt, an die geschiedene Frau und an das alleinstehende junge Mädchen. Ein anderer Gesichtspunkt ist folgender : Das Leben spielt sich ab in einem großen Haus, in einer durchschnittlich geräumigen Mietwohnung oder in einem einzigen Zimmer mit Kochplatte in Untermiete. Ferner : In dem einen "Hausstand" wird regulär gekocht und alle anfallenden Arbeiten werden dort erledigt, in dem anderen bereitet man nur eine Mahlzeit und gibt die Wäsche außer Hause, der dritte findet statt in einem Werkswohnheim, wo die Bewohnerin zahlreiche vom Betrieb zur Verfügung gestellte Dienstleistungen in Anspruch nehmen kann. Weitere Beispiele ließen sich mühelos bilden. Ob aber in allen diesen Fällen ein Haushalt geführt wird, und zwar im hausarbeitstagsrechtlichen Sinne, ist zweifelhaft.

Eine gesetzliche Erläuterung des Hausstandsbegriffes findet sich weder in der FAO noch in den Nachkriegsgesetzen. Auch der Entwurf zur Änderung des HAT-Gesetzes NRW aus dem Jahre 1959 läßt insoweit den Wortlaut der bestehenden Regelung unverändert. Die DVO zum HATG HA umschreibt zwar, wann ein (eigener) Hausstand anzunehmen ist, jedoch äußert sie nur innerhalb ihres räumlichen Geltungsbereichs, also im Lande Hamburg, Bindungswirkung. Mangels einer allgemeinen gesetzlichen Definition kommt man daher nicht umhin, den Begriff "Hausstand" besonders zu entwickeln.

Mit der Gründung eines Hausstandes wird ein bestimmter Zweck verfolgt. Der Hausstand dient dazu, das private und häusliche Leben für - in der Regel - mehrere Menschen, besonders für eine Familie zu ermöglichen. Er ist, volkswirtschaftlich gesehen, Produktionsstätte des familiären Verbrauchs, aber nicht nur das, sondern auch Rahmen und Grundlage des Zusammenlebens einer Personengemeinschaft.

Komm., § 855, Anm. 8). Es besteht hiernach also ein gradueller Unterschied. Im übrigen werden im Sprachgebrauch und nach der Verkehrsauffassung beide Worte meistens gleichbedeutend verwendet. Es ist unschädlich, ebenso zu verfahren und die Begriffe "Hausstand" und "Haushalt" in der folgenden Darstellung gleichzusetzen. Materiellrechtliche Bedeutung für das HAT-Recht hat die unterschiedliche Ausdrucksweise ohnehin nicht (ebenso BAG AP Nr. 12 zu § 1 HATG NRW, Bl. 1; Kunze-Cornelius, BB 1961 S. 1013.

Hierzu ist eine nicht unbeträchtliche Ausstattung erforderlich. Es zählen dazu Räumlichkeiten und zwar solche, die zum Wohnen geeignet sind, Möbel zum Schlafen, Essen, Schreiben usw., ferner Heizung und andere Einrichtungsgegenstände wie Kochmöglichkeiten, Waschgelegenheiten, Geräte zum Säubern u. ä. Ohne derartige sachliche Mittel ist ein Hausstand nicht denkbar. Dabei leuchtet ein, daß die Räume und das Inventar ihrer Art, Vollständigkeit und Gediegenheit im einzelnen sehr verschieden sind; das hängt ab von der sozialen Stellung der Bewohner und den besonderen Gegebenheiten.

Bei diesem Sachinbegriff muß es sich um eine organisatorische Einheit handeln, wie sie meistens schon rein äußerlich zutage tritt. Erforderlich ist ein in sich geschlossenes Gebilde, das dem Zweck entsprechende organisiert ist und ein im wesentlichen selbständiges Bewohnen und Bewirtschaften erlaubt. Wenn z. B. junge Eheleute ein oder zwei Zimmer für sich haben, sonst aber alle übrigen Zimmer und Einrichtungen der elterlichen Wohnung mitbenutzen, dann kann man nicht von zwei Haushalten reden, sondern bestenfalls von einem gemeinsamen Haushalt.
Eine mit allem Notwendigen ausgestattete Wohnung, die aber noch nicht bezogen ist und daher leer steht, bildet gleichwohl noch keinen Hausstand, genauso wie eine stillgelegte Fabrik kein Betrieb ist (48). Zum Haushalt gehört also mehr als nur der räumlich-technische Apparat. Diese Tatsache spiegelt sich wieder in den geläufigen Wortzusammensetzungen wie "einen Haushalt führen" (oder "leiten"), "einem Haushalt angehören" und "Mitglied eines Haushalts sein" (49).

Auch seiner Zweckbestimmung nach stellt der Haushalt nicht nur einen Sachinbegriff dar. Er ist der Bereich, innerhalb dessen der überwiegende Teil der privaten Lebensbedürfnisse befriedigt werden. Dies sind nicht nur materielle Dinge wie Nahrungsaufnahme und Reinigung, sondern ebenso Behaglichkeit, und sofern es sich um einen Mehrpersonenhaushalt handelt, Gemeinsamkeit mit den anderen Haushaltsangehörigen. Mit der Einrichtung ist es daher nicht getan. Vielmehr gehört ein Mensch an die Stelle - meistens die Hausfrau, die in ihm wirkt und aus dem Haushalt macht, was er letztlich sein soll, nämlich der Mittelpunkt privater menschlicher Lebensbeziehungen (50).
Es stellt sich die Frage, ob ein Haushalt immer mehrere Personen umfaßt oder ob er auch der außerberufliche Mittelpunkt nur eines einzigen Menschen sein

---

(48) Dietz, § 1 Rdz. 61.

(49) Solche Ausdrücke finden sich auch in manchen Gesetzen, z. B. in den §§ 1356, 1617 BGB, § 184 RVO.

(50) Ähnlich wird der Haushalt umschrieben in RAG ARS 11/25, 27; ARS 28/235, 239; Lauterbach bei Palandt, § 1617, Anm. 2, vgl. auch BAG E 1/54; AP Nr. 10 zu § 1 HATG NRW Bl. 1.

kann. Gemäß den Auffassungen des täglichen Lebens wird man wohl zwar nicht jeden Wohnbereich, den sich ein alleinstehender Mensch gründet, als Hausstand ansehen, sondern gewisse Anforderungen an seine Größe und seinen Umfang stellen. Gleichwohl läßt sich keine Verkehrsanschauung dahin beobachten, daß für einen Haushalt eine Personenmehrheit begriffsnotwendig ist. Die Bezeichnung "Einpersonenhaushalt" ist sogar allgemein geläufig. Auch einige Gesetze - u. a. § 17 Vorl. LAO und § 26 des Bundesbesoldungsgesetzes vom 27. 7. 1957 - knüpfen an diesen Lebenssachverhalt an, wie sich aus ihrem Wortlaut unschwer ergibt. Nach dem Gesagten kann man im Prinzip also auch von dem Hausstand einer alleinstehenden Person reden (51).

Zusammenfassend läßt sich der Haushalt mithin umschreiben als "eine organisatorische Einheit, innerhalb derer jemand mit sachlichen Mitteln für sich oder für sich und andere den Mittelpunkt der privaten Lebensbeziehungen schafft und erhält". - Mit dieser Begriffsbestimmung kommt man in die Nähe der Definition des Betriebes, wie sie im Arbeitsrecht geläufig ist (52). Im Schrifttum wird auch darauf hingewiesen, daß der Haushalt Ähnlichkeit mit dem Betrieb aufweist (53). Wenn dennoch der Haushalt - zu Recht - nicht als Betrieb angesehen wird (54), so aus folgenden Gründen :

Immaterielle Mittel, die beim Betrieb zumeist eine Rolle spielen, wie Geschäftsgeheimnisse, Patente, Kundschaft usw sind im Haushalt auch nicht in entsprechender Form vorhanden. Der "technische Zweck" ist bei jedem Haushalt der gleiche, während die Betriebe die verschiedensten Zwecke verfolgen und sich vornehmlich dadurch voneinander abheben (55). Der wichtigste Unterschied ist jedoch der, daß die Leiterin des Haushalts nicht Unternehmerin ist, ihre Tätig-

---

(51) Zu der gleichen Ansicht gelangt das RAG in ARS 28/235, 238 und ein unveröffentlichtes sprachwissenschaftliches Gutachten des Leiters der Zentralstelle für Terminologieforschung und praktische Sprachfragen im Sprachwissenschaftlichen Institut der Universität Bonn, Dr. Kandler (vgl. Notiz in RdA 1961 S. 243. Auszüge davon befinden sich im Beschluß des BAG, Gr. S., vom 16. 3. 1962, AP Nr. 19 zu § 1 HATG NRW Bl. 9 R.).

(52) Sie lautet nach Hueck-Nipperdey, § 16 II : Der Betrieb ist die organisatorische Einheit, innerhalb derer ein Unternehmer allein oder in Gemeinschaft mit seinen Mitarbeitern mit Hilfe von sächlichen und immateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt. Ähnlich Dietz, § 1 Rdz. 36; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, § 3 Rdz. 2; Nikisch, S. 150.

(53) So insbesondere Dietz, § 1 Rdz. 45; Kunze-Cornelius, BB 1961 S. 1013.

(54) Dietz, § 1 Rdz. 45; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, § 3 Rdz. 8; Galperin-Siebert, Rdz. 21 vor § 1; Hueck-Nipperdey, § 16 III; Nikisch, S. 149; RAG ARS 35/331; A. A. nur Schnorr von Carolsfeld, S. 66.

(55) Nikisch, S. 150.

keit im Haushalt vielmehr nur der Befriedigung des Eigenbedarfs dient, was beim Betrieb nicht der Fall ist (56).
Die Definition zeigt, daß der Hausstand, genauso wie der Betrieb, ein "lebendiger Organismus" ist, zu dem einerseits sachliche Mittel gehören, der andererseits aber auch bestimmte Tätigkeiten einbeschließt.

In diesem Sinne wird der Begriff offenbar auch in anderen Gesetzen aufgefaßt. Der Ausdruck "(eigener) Hausstand" oder "Haushalt" kommt vor z. B. im § 17 Vorl. LAO, in den §§ 184, 558 d RVO, §§ 4, 5 des Gesetzes über Umzugskostenvergütung vom 5. 3. 1935, erläutert in Nr. 8 der 2. DVO zu diesem Gesetz und in § 26 des Bundesbesoldungsgesetzes vom 27. 7. 1957. Das BGB spricht vom "Haushalt" bzw "Hausstand" u. a. in den §§ 196 Abs. 1 Ziff. 2, 855, 1356, 1360, 1617. Jedoch liegt das Schwergewicht in dem einen Gesetz auf diesem, in dem anderen Gesetz auf jenem Merkmal : Entweder wird hauptsächlich auf den Hausstand als räumlich-technischen Organisationsbereich abgestellt, oder es ist in erster Linie der Hausstand als Hausgemeinschaft gemeint. Bei dem Beamten im Auslandsdienst z. B. (§ 26 Bundesbesoldungsgesetz) spielt das Ausmaß der Wirtschaftsführung keine besondere Rolle, wichtiger ist der räumliche Umfang des Hausstandes (57). Im § 1617 BGB hingegen ist es gewiß unerheblich, ob der elterliche Hausstand, dem das dienstleistungspflichtige Kind angehört, aus einem Hause bsteht oder ob die Familie in Untermiete lebt.

Jedes Mal entspricht der Hausstandsbegriff zwar im Wesen der oben entwickelten Definition, dennoch ergeben sich Unterschiede hinsichtlich der Mindestanforderungen an Umfang und Art. Dies hat seinen Grund darin, daß die Zwecksetzung der einzelnen Gesetze verschieden ist und Größe und Umfang weitgehend davon bestimmt werden. Insoweit kommt es also darauf an, in welchem Sinn der Ausdruck gebraucht wird. Zu der gleichen Feststellung gelangt man, wenn man bei der Auslegung dieses so stark im Alltagsleben verwurzelten Begriffs die Anschauungen des täglichen Lebens heranzieht : Es gibt keine sichere Verkehrsauffassung darüber, aus wieviel Räumlichkeiten ein Hausstand wenigstens bestehen muß oder welches Mindestmaß an hauswirtschaftlichen Tätigkeiten in ihm zu erledigen ist. Entscheidend ist allein der Zusammenhang. - Es bleibt also festzuhalten, daß der Begriff unterschiedlich und bald in einer engeren, bald in einer weiteren Bedeutung gebraucht wird (58).

---

(56) Ebenso Dietz, § 1 Rdz. 45; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, § 3 Rdz. 2.

(57) Eine Untermietwohnung genügt nicht; jedoch reicht zur Führung aus, wenn der Inhaber die Hauptmahlzeiten im allgemeinen dort herrichten läßt (Ambrosius, § 26 Rdz. 6).

(58) Ebenso RAG ARS 28/235, 238.

Diese Überlegungen führen nunmehr zu der Untersuchung, welche Mindestanforderungen an Umfang und Art des Haushalts im Sinne des HAT-Rechts aufzustellen sind (59).

II. Mindestanforderungen an Umfang und Art des Hausstandes

1. Die Auslegungsmethode

Wie schon oben dargelegt wurde, läßt sich aus dem Wortlaut nichts Entscheidendes herleiten. Ähnlich verhält es sich mit der Entstehungsgeschichte. Sie macht zwar den Sinn und Zweck der Gesetze sichtbar, was sich besonders deutlich an der Entwicklung zeigt, die zur FAO hingeführt hat. Jedoch gibt es keine Materialien, die einen zwingenden Schluß darauf zulassen, was sich der Gesetzgeber, sei es der von 1943 oder der aus den Jahren 1948/49, unter einem Haushalt im einzelnen vorgestellt hat. Soweit es die FAO und die drei norddeutschen HAT-Gesetze anbelangt, ist dies unbestritten. Die Vorarbeiten zu diesen Gesetzen haben in diesem Zusammenhang daher niemals eine Rolle gespielt und sind kaum in den Veröffentlichungen erwähnt worden.

Nicht so eindeutig ist die Situation jedoch im Hinblick auf das HATG NRW. Die Materialien dazu bestehen, zumal die Gesetzesvorlage nicht schriftlich begründet war, im wesentlichen aus zwei Reden, die bei der 2. Lesung des Gesetzes am 28.11.1947 gehalten wurden (60). Eine Aussprache hierüber fand nicht statt, sondern das Gesetz wurde ohne Debatte einstimmig angenommen. Auch bei der 2. und 3. Lesung am 27.7.1948 hielt man eine Beratung nicht für erforderlich (61). Die besagten Reden legten in allgemeiner Form die Notwendigkeit dar, das geplante Gesetz zu verabschieden, enthielten sich aber einer Stellungnahme zu den einzelnen Fragen. Zum Gegenstand einer Beschlußfassung wurden sie nicht gemacht. - Gleichwohl hat das BAG die Ausführungen der beiden Abgeordneten als Erkenntnisquelle für den gesetzgeberischen Willen herangezogen und in einem Urteil an entscheidender Stelle berücksichtigt (62). Im Gegensatz

---

(59) Es geht, wohlbemerkt, nur um die Mindestanforderungen. Welchen Umfang der Hausstand darüberhinaus hat, ist für den HAT-Anspruch ohne Belang, weil immer nur ein freier Tag im Monat zuerkannt wird. Lediglich wenn noch bestimmte Personen, vor allein ein Kleinkind, dem Haushalt angehören, besteht nach der FAO und den norddeutschen Gesetzen ein Anspruch auf einen weiteren freien Tag oder es braucht wenigstens nur eine kürzere Arbeitszeit abgeleistet zu werden. Aber diese Voraussetzungen sind genau abgegrenzt, so daß sie im folgenden unberücksichtigt bleiben können.

(60) Abgedruckt in "Arbeit und Sozialpolitik" 1949, Heft 13, S. 17.

(61) Vgl. die Protokolle über die 18.-23. Sitzung vom 28.11.1947 und über die 51.-55. Sitzung vom 27.7.1948.

(62) Urt. vom 25.3.1960, AP Nr. 15 zu § 1 HATG NRW Bl. 3, vgl. neuerdings auch BAG, Gr. S., Beschluß vom 16.3.1962, AP Nr. 19 zu § 1 HATG NRW Bl. 12.

dazu hatte das Gericht etwas früher jedoch mit Nachdruck festgestellt, daß diese Äußerungen für die Ermittlung des gesetzgeberischen Willens keine Bedeutung haben (63). Der letzteren Auffassung ist beizupflichten, da die Reden, ganz abgesehen von ihrer Unbestimmtheit, keine verbindliche Stellungnahme des Plenums darstellten. Bei der Auslegung der Gesetze können sie daher nicht verwertet werden (64).
Hingegen sind Sinn und Zweck der HAT-Gesetze als maßgebliche Richtschnur zu beachten. Die ratio legis - insoweit unterscheiden sich die einzelnen Gesetze nicht - besteht darin, die Doppelbelastung der Frau, die zugleich berufstätig ist und einen eigenen Hausstand führt, zu vermindern (65). Daraus ergibt sich für das HAT-Recht : Nur derjenige Mittelpunkt der privaten Lebensbeziehungen kann als Hausstand angesprochen werden, der tatsächlich eine Last darstellt und nicht lediglich Unbequemlichkeit mit sich bringt. Er muß die Zeit und die Kräfte der Frau fühlbar beanspruchen, oder, um es anders auszudrücken, ihr Leistungen abfordern. Nach Sinn und Zweck sind die Mindestanforderungen mithin danach zu bestimmen, ob der Haushalt eine arbeitsmäßige Last bedeutet oder nicht.

Rechtsprechung und Lehre haben von Anfang an den gleichen Standpunkt eingenommen und die Belastung des Hausstandes für maßgeblich erklärt (66). So stellt das BAG (67) in seinem ersten Urteil zum HAT-Recht fest : "Nach der Doppelbelastung (Beruf und Haushalt) ist der Begriff des eigenen Hausstandes zu bestimmen". Etwas weiter (S. 59) führt es aus, daß die "konkrete Situation (in einem Haushalt) so lange hausarbeitstagswürdig ist, als die ausgleichsbedürftige Doppelbelastung vorliegt" (68). In späteren Entscheidungen ist der Gedan-

(63) AP Nr. 7 zu § 1 HATG NRW Bl. 3.

(64) Ebenso Riedel, BB 1951 S. 645; Kunze-Cornelius, BB 1961 S. 1014.

(65) Diesen Zweck verfolgen die oben aufgeführten Gesetze nicht, die auch den Ausdruck "Hausstand" gebrauchen, wo aber der arbeitsmäßigen Belastung kein Gewicht zukommt. Deshalb ist anerkannt, daß die Gesichtspunkte, die bei der Anwendung jener Bestimmungen ausschlaggebend sind, für das HAT-Recht nicht gelten, vgl. Bulla, Komm. Rdz. 65; BAG AP Nr. 12 zu § 1 HATG NRW Bl. 2.

(66) Allerdings hat man diesen Gedanken nicht immer konsequent verfolgt, wie sich noch zeigen wird.

(67) BAG E 1/54, 58.

(68) Insoweit ist es folgerichtig, wenn das Gericht in AP Nr. 8 zu Art. 3 GG Bl. 1 R sagt, daß nicht zwei gleichwertige Voraussetzungen nebeneinander zu prüfen sind, nämlich ob ein eigener Hausstand und ob eine hausarbeitstagswürdige Doppelbelastung gegeben sei; wenn ein eigener und eigen geführter Hausstand vorliegt, dann besteht die Doppelbelastung.

ke, wenn auch nicht immer in so deutlicher Form, ebenfalls ausgesprochen worden (69). Auch nach Dietz ist "die Überlegung, daß durch die beiden Tätigkeiten im Haushalt und im Betrieb eine Arbeitsleistung von den Frauen verlangt wird, die bei anderen Arbeitnehmern, die im übrigen in der gleichen Lage sind, nicht gegeben ist ....., unbedingte Grundlage der Abgrenzungsversuche". Nur bei "Vorliegen dieser außerordentlichen Belastung" ist eine "eigene Haushaltsführung" gegeben (70).

Zweifellos ist es nicht einfach, von diesem Ansatzpunkt aus die Abgrenzung mit der wünschenswerten Genauigkeit vorzunehmen. Denn man kann darüber verschiedener Meinung sein, wie beschaffen ein Haushalt sein muß, damit er eine Last darstellt. Auf jeden Fall ermöglicht die Formel eine einschränkende Auslegung des Haushaltsbegriffs, und eine solche Einschränkung ist nach dem Sinn und Zweck der Gesetze geboten. Darüberhinaus lassen sich bestimmte typische Zweifelsfragen, die die Rechtsprechung und Literatur beschäftigt haben, auf diese Weise sachgerecht lösen. Für die übrigen Fällgestaltungen schließlich ist eine Richtschnur gegeben.

Umfang und Art eines Hausstandes sind im wesentlichen abhängig von der Größe des Sachinbegriffs, also der Räume und Einrichtungsgegenstände, von der Art der darin geleisteten Arbeiten und von den ihm zugehörenden Personen. Aufgabe der nachfolgenden Ausführungen wird sein, anhand der ermittelten Auslegungsmethode die Mindestanforderungen in Bezug auf diese einzelnen Bestandteile zu beschreiben (71). Da im Ergebnis jedoch die Bürde des Haushalts in seiner Gesamtheit und nicht die einzelner Teile entscheidend ist, sei noch auf folgendes hingewiesen : Wenn der eine von den drei Faktoren, gemessen an der arbeitsmäßigen Belastung, den Anforderungen nicht genügt, dieser Mangel jedoch wettgemacht wird durch ein Mehr bei den anderen Teilen desselben Hausstandes, dann haben wir dennoch einen Hausstand im Sinne des HAT-Rechts

---

(69) BAG AP Nr. 8 zu Art. 3 GG Bl. 1; BAG AP Nr. 15 und Nr. 19 zu § 1 HATG NRW; LAG Düsseldorf, AP Nr. 3 zu § 1 HATG NRW Bl. 1; in diesem Sinne schon früher LAG Hamm, BB 1952 S. 377 und AP 54 Nr. 54.

(70) BB 1952 S. 34. Weil von einer "außerordentlichen Belastung" die Rede ist, kann der Eindruck entstehen, als wollte Dietz die Anforderungen besonders hoch schrauben. Wie sich aber aus seinen weiteren Ausführungen ergibt, ist dies nicht der Fall. - Aus dem Schrifttum vgl. ferner Butz, Betr. Beilage Nr. 21/55, C II 2; Bobrowski-Gaul, S. 271; Nikisch, S. 561.

(71) Die meisten Autoren, die sich mit dieser Materie befaßten, haben die gleiche Betrachtungsweise eingeschlagen, z. B. Bulla, Komm.; Butz, Betr. Beilage Nr. 21/55; Monjau, Betr. 58 S. 896; Kunze-Cornelius, BB 1961 S. 1013.

vor uns. Es braucht also nicht jeder Bestandteil für sich genommen die bestimmte Mindestgröße zu haben; vielmehr kommt es darauf an, daß sich aus ihnen allen die Belastung ergibt, die ein Haushalt für unsere Zwecke haben muß.

2. Die Räumlichkeiten und Einrichtungsgegenstände

Die gesamte Rechtsprechung war lange Zeit durch eine Ansicht geprägt worden, die das BAG in seinem grundlegenden Urteil vom 14.7.1954 aufgestellt hatte und wonach ein Hausstand schon dann angenommen wurde, wenn jemand nur einen einzigen Raum zur Verfügung hatte (72). Diese Auffassung ist nur im Zusammenhang richtig zu verstehen. Das Gericht hatte damals nämlich der alleinstehenden Frau in Untermiete den HAT zugebilligt und damit einer sehr großzügigen Auslegung des Begriffs "Hausstand" das Wort geredet. Umgekehrt setzte mit dem Urteil, in dem das BAG seine stark angefochtene Rechtsprechung zu dieser Frage zeitweilig änderte, auch hierin eine Wandlung ein. Jetzt konnte von einem Hausstand in der Regel nur dann gesprochen werden, wenn für mehrere, zusammengehörige Personen eine Unterkunft beschafft wurde (73). Das LAG Düsseldorf schloß sich in einigen späteren Entscheidungen dieser Meinung an (74). Die Tendenz der Rechtsprechung ging nunmehr also dahin, für den Normalfall nur eine reguläre, d.h. für mehrere Personen bestimmte Wohnung als ausreichende Grundlage für einen Hausstand anzuerkennen.

Mit dem Beschluß des Großen Senats vom 16.3.1962 ist das BAG jedoch zu seiner bisherigen Auffassung zurückgekehrt und zwar wiederum in Parallele zu der abermaligen Änderung seines Standpunktes, was den HAT der alleinstehenden Frau anbelangt (75).
Die Meinungen im Schrifttum sind geteilt. Einige Autoren lassen jegliche Wohn-

---

(72) BAG E 1/54, 58; ebenso BAG E 2/40; AP Nr. 10 zu HATG NRW und LAG Düsseldorf AP Nr. 3 zu § 1 HATG NRW.

(73) Urteil vom 25.3.1960, AP Nr. 15 zu § 1 HATG NRW. Das Gericht folgerte dies aus einer seiner Ansicht nach bestehenden Verkehrsauffassung. Dieselbe Überlegung klang an in einer anderen Entscheidung vom gleichen Tage (AP Nr. 12 zu § 1 HATG NRW).

(74) BB 1960 S. 1287; vgl. auch BB 1961 S. 450, wo das LAG Düsseldorf ausführt, daß man bei einem Einpersonenhaushalt in aller Regel an einen früheren Familienhaushalt denkt, den eine Person fortführt.

(75) A. Nr. 19 zu § 1 HATG NRW. Neu ist lediglich, daß die Arbeitnehmerin den Raum ganz oder überwiegend mit Einrichtungsgegenständen ausgestattet haben muß, während ein im wesentlichen vom Verbieter möbliertes Zimmer nicht ausreichen soll. Dieser Gesichtspunkt wird im folgenden bei der Auslegung des Wortes "eigen" behandelt, vgl. S. 58 ff.

möglichkeit genügen, auch ein einzelnes Zimmer in Untermiete (76). Andere treffen hingegen eine Unterscheidung und machen für die alleinstehende Frau den Anspruch davon abhängig, daß sie eine Wohnung "im eigentlichen Sinne" innehat (77); sonst sollen offenbar die Anforderungen geringer sein. Kunze-Cornelius schließlich stellen nicht so sehr auf die Zahl der Wohnräume ab, sondern fordern eine wirkliche Wohneinheit (78).

Nach unserer Betrachtungsweise ist maßgebend, daß die hauswirtschaftlichen Arbeiten im Hinblick auf die Wohnmöglichkeit Zeit und Kräfte der Frau fühlbar beanspruchen. Hieran gemessen ist das Einzelzimmer in Untermiete außer acht zu lassen. Das gleiche ist von einem Untermietverhältnis aber auch dann zu sagen, wenn es sich auf mehr als ein Zimmer erstreckt. Die Untermiete unterscheidet sich nämlich in einem wesentlichen Punkt von der Hauptmiete. Es sind nicht die Nebenräume einbegriffen, die zu einer vollständigen Wohnung gehören wie Flur, Küche, Bad usw. Vielmehr wird für diese Räumlichkeiten, die, wenn man einmal vom Flur absieht, erfahrungsgemäß besonders viel Arbeit verursachen, meistens nur ein Mitbenutzungsrecht ausgemacht. Zudem ist das Mitbenutzungsrecht oft sehr beschränkt (79). In dem gleichen geringen Maße ist aber der Untermieter zur Sauberhaltung dieser Wohnungsteile verpflichtet, so daß er sich in vollem Umfang nur seinen Zimmern zu widmen braucht. Sicherlich fällt hier im Laufe des Monats eine Reihe von Ordnungsaufgaben an, sie sind aber nicht sehr umfangreich und nicht besonders belastend.

Anders ist es bei dem Sachinbegriff, auf den, streng genommen, allein der Name "Wohnung" paßt. Hier handelt es sich um mehrere Zimmer (wenigstens 2 oder 2 1/2) und mindestens Küche, Flur, Keller oder Kelleranteil und Bodenverschlag. Ferner wird hierzu als Kleinwohnung auch das Appartement (gemeint ist ein solches für eine Person) rechnen können. Dies besteht in der Regel aus einem Zimmer, das zum Wohnen und Schlafen dient, und darüberhinaus, je nach

---

(76) Bulla, Komm. Rdz. 75 (allerdings hält er es mit dem Grundsatz der Gleichberechtigung für unvereinbar, der alleinstehenden Frau den HAT zu gewähren); Monjau, Betr. 1958 S. 897; Maus, Handb. V A, HAT, Rdz. 37.

(77) Dietz, BB 1952 S. 36; Butz, Betr. 1953 S. 190; Ohlgardt, BB 1958 S. 561; so wohl auch Grüll, S. 99 und 102.

(78) BB 1961 S. 1013.

(79) Aus diesen Gründen kann man zweifeln, ob überhaupt ein einheitlicher Haushalt vorliegt. Zu Recht sehen Kunze-Cornelius die Einheit aber auch dann gewahrt, wenn die Einrichtungen für einzelne Haushaltsobliegenheiten von mehreren Haushalten gemeinsam benutzt werden wie zum Beispiel die Küche (BB 1961 S. 1013); vgl. auch LAG Düsseldorf, BB 1960, S. 96.

der Aufwendigkeit, aus ein oder zwei Nebengelassen, die das Ganze zu einer selbständigen Wohneinheit machen.
Eine Wohnung bildet stets die ausreichende Grundlage für einen Haushalt. Sie enthält auch dann, wenn sie im Vergleich zu anderen Wohnungen eine verhältnismäßig kleine Grundfläche einnimmt, immer sowohl einige Wohn-Zimmer als auch die unentbehrlichen sonstigen Räume. Durch dieses Vielerlei und Nebeneinander sind Größe und Umfang einer wirklichen Wohnung gekennzeichnet und daraus erwachsen die erheblichen Anforderungen an Wartung und Pflege. Beim Appartement ist die Lage im wesentlichen die gleiche; hinzu kommt, daß die Inhaberin im Gegensatz zur Untermieterin alle Arbeiten selbst verrichten muß.
Nur eine Wohnung im eigentlichen Sinne oder, um es anders auszudrücken, nur eine für mehrere Personen bestimmte Wohnung und das Appartement sind im allgemeinen also Rahmen und Grundlage eines Haushalts im Sinne des HAT-Rechts (80).

Wie schon auf S. 27 ff dargelegt, gehört zu einem Hausstand notwendigerweise ein bestimmtes Inventar. Es müssen Ausstattungsgegenstände zum Wohnen, Schlafen, Kochen, zum Waschen und Reinigen vorhanden sein. Wenn ein Haushalt für diese Grundbedürfnisse eingerichtet ist, was man bei einer Wohnung erwarten darf, kommt es auf die Vollständigkeit des Inventars im einzelnen nicht an.

3. Die hauswirtschaftlichen Arbeiten

Unter den Aufgaben in einem Haushalt gibt es die täglichen Pflichten und solche, die in größeren Abständen besorgt werden müssen (Hauptbeispiel: die große Wäsche). Die ursprüngliche Bezeichnung der Freizeit als "Waschtag" legt die Vermutung nahe, die gelegentlichen Obliegenheiten hätten das ausschlaggebende Gewicht, hinter denen die täglichen Verrichtungen zurücktreten müßten. Auch die Einrichtung des Hausarbeitstages selbst läßt den Schluß zu, es sollten an dem einen freien Tag im Monat die großen Arbeiten getan werden (81).

(80) Die Einschränkung "im allgemeinen" ist aus der Überlegung zu verstehen, daß unter Umständen der eine Teil eines Haushalts den Mindestanforderungen nicht zu genügen braucht, vgl. S. 34.

(81) Aus diesen Gründen ist Nikisch (S. 562) der Auffassung, der HAT sei in erster Linie für die größeren Arbeiten gedacht. Als praktische Folgerung daraus hält er es für unschädlich, wenn der Frau bei den laufenden Arbeiten geholfen wird, sofern sie nur für die sonstigen Verrichtungen ohne ausreichende Hilfe ist (S. 566). - Das BAG, Gr. S., (AP Nr. 19 zu § 1 HATG NRW Bl. 12 R) spricht von "Überhangsarbeit" und meint damit die Arbeiten, die sich nicht im Nebeneinander von Beruf und Versorgen des Haushalts täglich erledigen lassen. Ob damit aber die großen Arbeiten gemeint sind, wird nicht ganz klar. Vgl. Anm. 84.

Folgt man diesen Überlegungen, so wäre es z. B. nebensächlich, ob zuhause gekocht und gegessen wird, da die Belastung an den zeitweilig notwendigen Tätigkeiten zu messen wäre.
Auf die bisherige Entwicklung kann diese Annahme nicht gestützt werden. In dem Erlaß vom 12. 12. 1939, wo der Ausdruck "Waschtag" verwendet wird, gibt nichts als eben dieses Wort einen Fingerzeig in jene Richtung. Möglicherwiese wurde es aber nur wegen seiner besonderen Einprägsamkeit gewählt, wobei das Waschen gewissermaßen als pars pro toto galt. Die erste gesetzliche Regelung, die FAO nämlich, besagt, daß die Freizeit "zur Erledigung häuslicher und persönlicher Angelegenheiten" zu gewähren ist (§ 2 Abs. 1); eine Einschränkung findet nicht statt (82). Auch die Ländergesetze bieten keinen Anhaltspunkt für diesen Gedanken. Ebenso wie die FAO gebrauchen sie nicht die anfängliche Bezeichnung, sondern sprechen vom "Hausarbeitstag" (83). Die Tatsache hingegen, daß die Freizeit nicht auf einige Stunden im Monat verteilt ist, hat ihren Grund wohl mehr in praktischen Erwägungen; sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmerin ist es vorteilhafter, daß der Anspruch auf einen zusammenhängenden Zeitabschnitt geht.
Mag sich die Frau an dem Tag auch tatsächlich mit der großen Wäsche oder dem Fensterputzen befassen, so wäre es dennoch unrichtig, den Sinn des Hausarbeitstages darauf zu beschränken. Vielmehr muß es der Frau selbst überlassen bleiben, wie sie den Tag ausnutzt - ob sie nun Liegengebliebenes aufarbeitet, Strümpfe stopft oder Besorgungen macht (84). Denn es besteht eine Wechselwirkung: Je weniger Zeit die täglichen Pflichten in einem Haushalt beanspruchen, desto unbelasteter kann sich die Frau den sonstigen Anliegen widmen und umgekehrt. Einen Vorrang haben also weder die gelegentlichen noch die laufenden Aufgaben, sondern der gesamte Arbeitsumfang in dem Anspruchszeitraum zusammengenommen ist entscheidend (85).

Täglich sind im Haushalt Zimmer, Küche usw aufzuräumen und die Mahlzeiten zu richten; hinzu kommen der Abwasch und die Einkäufe. Oft ist eine gründli-

---

(82) Damit übereinstimmend sind in der Bekanntmachung zur FAO als Beispiele für die häuslichen Arbeiten das Reinigen, Waschen und Kochen angegeben.

(83) Vgl. auch § 1 Ziff. 3 DVO HA und Ziff. 2 Richtl. NDS, in denen ebenfalls Beispiele für den täglichen Pflichtenkreis der Hausfrau aufgezählt sind.

(84) BAG, Gr. S.; aaO: Waschen, Putzen, Flicken, Haushaltsversorgung und dergleichen.

(85) Ebenso Monjau, AR-Blattei, HAT III, B I 2. Von demselben Gedanken gehen gemeinhin Lehre und Rechtsprechung bei der Prüfung des Tatbestandsmerkmals "ohne ausreichende Hilfe" aus; anders, wie gesagt, Nikisch, vgl. Anm. 81.

chere Reinigung der Zimmer und Einrichtungen erforderlich sowie dann und wann das Waschen der Gardinen und das Fensterputzen. Auch die Kleidung muß ständig in Ordnung gehalten werden, und in regelmäßigen Abständen wartet die Wäsche auf Erledigung. Dies sind die Grundaufgaben, und es ist im allgemeinen ohne Belang, wie oft man anderen Bewältigung herangeht. Das hängt von mehreren Voraussetzungen ab, zumal, wie Monjau zu Recht bemerkt, das Sauberkeitsbedürfnis verschieden stark entwickelt ist (86).

Jedoch darf es nicht gleichgültig sein, ob zuhause etwa nur das Frühstück und vielleicht ein weiterer kleiner Imbiß eingenommen wird, im übrigen die Küche am Werktag aber unbenutzt bleibt. Das Zubereiten des Essens ist zusammen mit den damit verbundenen Besorgungen und dem Abwasch die zeitraubenste der täglichen Arbeiten. Zugleich ist diese Tätigkeit von jeher fast am engsten mit der Haushaltsführung verbunden; sie stellt eine typische Aufgabe der Hausfrau dar. Deshalb wird man daran festhalten müssen, daß zumindest eine Hauptmahlzeit zuhause gekocht oder sonstwie zubereitet wird, obwohl die Arbeitnehmer in zunehmendem Maße am Werktag in der Betriebskantine oder im Restaurant essen. Andernfalls dürfte der Haushalt der Zweckbestimmung des HAT-Rechts nicht mehr entsprechen. Wenigstens das Abend- oder Mittagessen muß also vom eigenen Herd stammen (87). Mit Monjau (aaO) wird man es allerdings dem persönlichen Geschmack des einzelnen überlassen, ob er in der Regel ein warmes oder kaltes Gericht vorzieht.
Aus den oben dargelegten Gründen kann es nicht darauf ankommen, ob die Wäsche vollständig zuhause besorgt wird oder nicht. Aber obwohl es immer mehr üblich wird, gewerbliche Wäschereien in Anspruch zu nehmen, wird man verlangen müssen, daß die Frau wenigstens teilweise weiterhin im Hause wäscht (88). Dies ist deshalb zu fordern, weil es sich ebenfalls um eine beschwerliche und spezifisch hauswirtschaftliche Arbeit handelt, die deshalb vom Gesetzgeber auch wohl besonders ins Auge gefaßt war. Zwar kann man diesem Standpunkt entgegenhalten, die Frau müsse ja Kosten aufwenden, wenn sie die Wäsche außer Hause gäbe, davon würde also der HAT-Anspruch nicht berührt. Jedoch stellt das HAT-Recht auf die tatsächliche Belastung ab; der Anspruch wird daher nicht

---

(86) Betr. 1958 S. 897.

(87) Für den Bereich des HATG HA ist dies ausdrücklich vorgeschrieben (§ 1 Ziff. 3 DVO HA). Der gleichen Ansicht sind BAG E 1/54, 59; Bobrowski-Gaul, S. 275; Bulla, Komm. Rdz. 86; Butz, Betr. Beilage Nr. 21/55, C II 2; Monjau, Betr. 1958 S. 897; Kunze-Cornelius, BB 1961 S. 1014; a. A. nur Maus, Komm. § 1, Rdz. 12 und Handb. V A, HAT, Rdz. 37.

(88) Ebenso Maus aaO und die anderen in Anm. 87 aufgeführten Stellungnahmen.

gewährt, wenn die Doppelbelastung fehlt, ohne daß es hierfür auf die Gründe im einzelnen ankommt. Die Sachlage ist hier die gleiche wie bei dem Tatbestandsmerkmal "ausreichende Hilfe", wo z.B. Hilfe durch eine bezahlte Aufwartung ebenfalls zum Verlust des HAT führen kann (89) (90).

4. Die dem Hausstand angehörenden Personen

A) Die alleinstehende Frau

Eine der wichtigsten Fragen des HAT-Rechts ist immer gewesen, ob auch eine alleinstehende Frau den HAT verlangen kann.

a) Der Anspruch nach den HAT-Gesetzen von Bremen, Hamburg, Niedersachsen und der FAO

In den drei norddeutschen Gesetzen läßt sich die Antwort aus den Bestimmungen unmittelbar entnehmen. Es verhalten sich dazu § 1 DBest. BR, § 1 Ziff. 3 DVO HA und am eindeutigsten § 1 Abs. 1 HATG NDS; die Vorschriften besagen einhellig, daß die Voraussetzungen des eigenen Hausstandes auch bei alleinstehenden Arbeitnehmerinnen gegeben sind.

Die FAO trifft darüber keine Regelung. Allerdings billigt Ziff. 5 der - nicht verbindlichen - Bekanntmachung zur FAO ledigen Frauen mit eigenem Hausstand den HAT zu. Ein eigener Hausstand setzt danach im allgemeinen eine eigene Wohnung voraus. Den Frauen mit eigenem Hausstand können u.a. Frauen ohne eigene Wohnung gleichgestellt werden, wenn sie alte Familienmitglieder zu betreuen haben usw. Wie man aus dieser Fassung schließen kann, wird auch der alleinstehenden Frau der HAT gewährt (91). Aber sicher ist das Ergebnis nicht, da es in einem gewissen Widerspruch zu Ziff. 6 der Bekanntmachung steht.

b) Der Anspruch nach dem HATG NRW

In Nordrhein-Westfalen, wo das Gesetz ebenfalls schweigt, ist das Problem Gegenstand zahlreicher Entscheidungen und Auseinandersetzungen. Lange Zeit war

(89) Vgl. S. 66 f.

(90) In den Zusammenhang mit dem ganzen Fragenkomplex gehört § 1 DBest. Br.: Ein eigener Hausstand ist nicht gegeben bei Arbeitnehmerinnen, die in einem Wohnheim untergebracht sind, in denen ihre Verpflegung sichergestellt ist. Nach LAG Bremen (RdA 1950 S. 109) kann man hierbei von einem Wohnheim nur reden, wenn die Wohnräume und die Wäsche der Bewohnerinnen ohne deren Mitwirkung sauber gehalten werden.

(91) So legt Nikisch (2. Aufl. S. 467) die Bekanntmachung aus.

es fast ausschließlich unter dem Gesichtspunkt der Gleichberechtigung gesehen worden. In seinem Urteil vom 25.3.1960 (92) ging das BAG aber daran, die Frage unabhängig von verfassungsrechtlichen Überlegungen zu lösen, indem es den Begriff "Hausstand" selbst in seinem Umfang ausdeutete. Nach dieser Methode gelangte das Gericht zu der schon wiedergegebenen Auffassung, daß ein Hausstand in der Regel eine für mehrere Personen bestimmte Wohnung voraussetzt. Bereits damit entfiel der Anspruch für die alleinstehende Frau in Untermiete. Der Streit spitzte sich nunmehr darauf zu, wie es bestellt sei mit den alleinstehenden Frauen (z.B. Witwen), die eine solche Wohnung besitzen (93).

Das Große Senat des BAG hat indes in seinem Beschluß vom 16.3.1962 (94) die ganze Frage erneut aufgerollt und grundsätzlich allen alleinstehenden Frauen den HAT zuerkannt.

Für die Gegenmeinung sind hauptsächlich drei Argumente vorgebracht worden : Aus der Entstehungsgeschichte folge, der Gesetzgeber habe nur die Doppelbelastung derjenigen Frau verringern wollen, die gleichzeitig einen Beruf ausübe und verantwortlich für andere zu sorgen habe (95). - Nur die erhöhte Belastung, die durch eine häusliche Gemeinschaft mit einem Angehörigen entstehe, rechtfertige nach Sinn und Zweck den HAT (96). - Der Anspruch erfordere, daß die Belastung zwangsläufig und unvermeidbar sei. Sie dürfe nicht auf dem freien Entschluß der Arbeitnehmerin beruhen, wie das z.B. beim Weiterführen des ehelichen Haushalts nach dem Tod des Mannes der Fall sei (97). - Hierauf ist im einzelnen folgendes zu erwidern :
Auf S.28 f. war gesagt worden, daß nach Sprachgebrauch und Verkehrsauffassung ein Hausstand keine Personenmehrheit bedingt. Wie ebenfalls schon dargelegt,

---

(92) AP Nr.15 zu § 1 HATG NRW, Bl.3.

(93) Das LAG Düsseldorf (BB 1961 S.450) hat einer Witwe den Anspruch zugebilligt : Ein Hausstand müsse nicht unbedingt mehrere Personen umfassen. Zudem erfülle die Klägerin die vom BAG aufgestellte Voraussetzung (Wohnung im eigentlichen Sinne). Im Gegensatz dazu steht ein späteres Urteil des Gerichts (BB 1961 S.605 - Klage der Frau eines Verschollenen), dessen Entscheidungsgründe im folgenden oben wiedergegeben werden.

(94) AP Nr.19 zu § 1 HATG NRW.

(95) BAG in seinem obigen Urteil vom 25.3.1960 aaO Bl.4 (ob der Anspruch dennoch den Witwen und gleichgestellten Frauen zuzuerkennen sei, hat das Gericht ausdrücklich offengelassen); Marienhagen, BB 1961 S.606.

(96) LAG Düsseldorf, BB 1961 S.605; Fauth, BB 1960 S.1169; Marienhagen aaO. Die gleiche Auffassung vertritt das LAG Hamm bereits in einem Urteil vom 21.4.1954 (AP 54 Nr.54).

(97) Fauth aaO; ähnlich LAG Düsseldorf aaO.

bestehen die Materialien zum HATG NRW fast nur aus zwei Reden. Darin haben die beiden Abgeordneten, die die Gesetzesvorlage befürworteten, ohne Zweifel insbesondere von der Frau mit Familienangehörigen gesprochen. Erwähnt sei die Stelle, wo, nicht ohne rhetorisches Temperament, das Los der Frau geschildert wird, die "Kinder zu versorgen hat, Einkäufe tätigen muß und in Schlangen ansteht, hastet und rennt und arbeitet vom frühen Morgen bis zum Abend". Diese und ähnliche Sätze, auf die sich die Verfechter der obigen Ansicht stützen, lassen aber nicht einmal den Schluß zu, die Redner selbst wollten der alleinstehenden Frau den HAT versagen. Vielmehr kann aus dem ganzen Tenor eher gefolgert werden, daß sie mit diesen wirkungsvollen Beispielen nur die Dringlichkeit eines gesetzlichen Schutzes zu veranschaulichen suchten. Zu präzisen Vorstellungen über die Anspruchsvoraussetzungen haben sich die Ausführungen jedenfalls nicht verdichtet. Als Wiedergabe der Meinung des Plenums - und das ist entscheidend - können sie schon gar nicht gewertet werden, da eine Aussprache und Abstimmung hierüber nicht stattfand (98).

Auch verdient folgender Umstand Beachtung : Zwar waren möglicherweise in Nordrhein-Westfalen bis zum 28.11.1947, wo anläßlich der ersten Lesung die bewußten Reden gehalten wurden, die Vorarbeiten zu den anderen Ländergesetzen unbekannt. Ohne Zweifel haben aber wenigstens die FAO und die Bekanntmachung dazu vorgelegen (99). In der Bekanntmachung wird, wenn auch nicht ausdrücklich der alleinstehenden, so doch wenigstens der ledigen Frau der HAT zugesprochen. Die Frau ohne Mann und Kinder war also schon damals in Zusammenhang mit dem HAT gebracht worden. Außerdem war der Einpersonenhaushalt in den Jahren nach dem Kriege, als viele Männer noch in Gefangenschaft lebten und zahlreiche Familienangehörigen getrennt voneinander wohnen mußten, keine seltene Erscheinung. Es handelte sich also keineswegs um eine Fallgestaltung, die der Gesetzgeber nicht hatte voraussehen können; die Sachlage war nicht neu. So gesehen, könnte man nur dann, wenn bei der ersten Lesung oder vor der letzten Abstimmung zumindest ein ausdrücklicher Hinweis erfolgt wäre, den gesetzgeberischen Willen dergestalt festlegen. Mit anderen Worten : Das Schweigen des Gesetzgebers darf nicht dahin ausgelegt werden, nur der Mehrpersonenhaushalt solle in den Genuß des Hausarbeitstages kommen, sondern nur dahin, daß - in Übereinstimmung mit den üblichen Vorstellungen - der Begriff "Hausstand" im HATG NRW auch den Einzelhaushalt einbeschließt (100).

(98) Vgl. im einzelnen S. 31 ff.

(99) Vgl. § 3 Abs. 2 HATG NRW, wonach entgegenstehende Bestimmungen außer Kraft treten. Damit kann nur die FAO gemeint sein.

(100) Vgl. auch die Richtlinien vom 19.5.1949, die der Innenminister ein Vierteljahr nach Inkrafttreten des Gesetzes für den öffentlichen Dienst herausgegeben hat : "bis zum Erlaß gesetzlicher Durchführungsbestimmungen,

Wir wissen, Sinn und Zweck erfordern, daß der Haushalt eine Last für die Frau bedeutet. Wenn nun eine alleinstehende Frau eine normale, mit allem Notwendigen ausgestattete Wohnung besitzt und ohne fremde Unterstützung die üblichen haushaltlichen Angelegenheiten besorgt, wird man schwerlich behaupten können, sie habe nicht - im Monatsdurchschnitt gesehen - ein ziemliches Maß an Arbeit. Gewiß verlangt es noch mehr Zeitaufwand, einen Ehemann, ein Kind oder einen anderen Angehörigen mitbetreuen zu müssen. Zugleich bringt das zweite Haushaltsmitglied oft aber durch Eigenhilfe eine gewisse Entlastung mit sich. Diese Tatsache ist auch im HAT-Recht stillschweigend berücksichtigt; denn der Anspruch entfällt nur bei ausreichender Hilfe. Nicht zuletzt wegen dieses Unterschiedes zwischen Einpersonen- und Mehrpersonenhaushalt muß man feststellen, daß auch die alleinstehende Frau eine beträchtliche Arbeitsleistung vollbringt, sofern die übrigen Voraussetzungen gegeben sind. Sinn und Zweck schließen deshalb nicht aus, diesen Frauen gleichfalls den Anspruch zuzuerkennen.

Schließlich wird die Auffassung vertreten, die erhöhte Belastung müsse zwangsläufig und unvermeidbar sein, alleinstehende Frauen mit einer für mehrere Personen bestimmte Wohnung nähmen die haushaltliche Bürde aber aus freien Stükken auf sich. Für diese einschränkende Auslegung läßt sich aus dem Wortlaut des Gesetzes nichts entnehmen. Aber abgesehen davon ist der Gedanke wenig brauchbar, da die Frage der Abgrenzung nicht unbeträchtliche Schwierigkeiten bereitet. Der Zwang zur Haushaltsführung setzt in der Regel mit der Gründung des Haushalts ein. Dieser Vorgang dürfte aber, streng genommen, auch bei den Frauen auf freiem Entschluß beruhen, deren HAT-Anspruch von niemandem bestritten wird. Man wird deshalb den HAT nur dann versagen können, wenn die Arbeitnehmerin ihren Lebensstandard in vermeidbarer Weise erhöht und nur dadurch mit Hausarbeiten so ausgelastet ist, daß sie an sich die Voraussetzungen für die Gewährung des Anspruchs erfüllt (101). Diese Sachlage wird aber nur ausnahmsweise gegeben sein, da auf das Typische abgestellt werden muß. Je-

---

über die zur Zeit noch beraten wird" (!). Nach dieser Empfehlung ist das Vorhandensein von Familienangehörigen im allgemeinen Voraussetzung, jedoch nicht zwingendes Erfordernis; für alleinstehende Frauen wird eine Wohnung mit vollständiger Geräteausstattung verlangt. Könnte man - bei aller Vorsicht - nicht vermuten, der Gesetzgeber habe sich von den gleichen Überlegungen leiten lassen ?

(101) Denkbar wäre es zum Beispiel, daß eine Arbeitnehmerin sich eine Sieben-Zimmer-Wohnung nimmt, um die Räume einzeln abzuvermieten. Durch die Vermietung verdient sie viel Geld hinzu, zugleich hat sie davon aber eine Menge Arbeit. In einem solchen Fall wird man der Frau trotz Vorliegens der Doppelbelastung den HAT nicht zubilligen können.

doch ist es keineswegs ungewöhnlich, daß eine alleinstehende Frau eine Wohnung besitzt und dort ihren Haushalt führt. Wollte man von ihr verlangen, sich mit einem Untermietverhältnis zufrieden zu geben, so würden damit die Grenzen des Zumutbaren im Rahmen des Arbeitsverhältnisses überschritten werden.

Aus dem Gesagten folgt also, daß ein Haushalt auch nach dem HATG NRW nicht mehrere Personen voraussetzt. Daher kann auch eine alleinstehende Frau einen Hausstand führen (102).

B) Die Vereinbarkeit des bisherigen Ergebnisses mit dem Grundsatz der Gleichberechtigung

Nur die Frauen, nicht aber die Männer, können den HAT verlangen. Überdies sprechen die HAT-Gesetze von Bremen, Hamburg und Niedersachsen den Anspruch ausdrücklich auch der alleinstehenden Frau zu, und für den Bereich der FAO und des HAT-Gesetzes NRW gelangt man nach Auslegung der Gesetze zu demselben Ergebnis. Für alleinstehende Männer ist der Anspruch jedoch nicht vorgesehen. Daher fragt es sich, ob dieser Rechtszustand mit dem Gleichberechtigungsgrundsatz des Art. 3 GG vereinbar ist.

a) Die Ansichten in Rechtsprechung und Literatur

Nachdem teilweise schon vor dem Inkrafttreten des Gleichberechtigungsgebotes in Bezug auf Mann und Frau am 1.4.1953 (Art. 117 Abs. 1 GG) Zweifel an der Gültigkeit der HAT-Gesetze laut geworden waren (103), nahm seitdem die Erörterung einen breiten Raum in Rechtsprechung und Literatur ein.

Für schlechthin verfassungswidrig haben das HAT-Recht (HATG NRW) erklärt das ArbG Düsseldorf (Betr. 1954 S. 43) und mit folgender Begründung das LAG Düsseldorf (BB 1954 S. 165): Die ungleiche Behandlung sei nicht durch die natürliche Verschiedenheit der Geschlechter begründet. Vielmehr beruhe die Versorgung des Hauswesens durch die Frau auf einem aus der geschichtlichen Entwicklung zu erklärenden Herkommen. Diese soziologische Position sei aber kein rechtserhebliches Unterscheidungsmerkmal.
Der entgegengesetzte Standpunkt wird eingenommen vom LAG Hamm (AR-Blattei, HAT, Entsch. 3), LAG Bremen (BB 1953 S. 386), von HUECK-Nipperdey (§ 69,

(102) Ebenso außer BAG, Gr. S. (aaO) auch die in Anm. 77 aufgeführten Autoren und Kunze-Cornelius, BB 1961, S. 1014.
(103) LAG Düsseldorf, AR-Blattei, HAT, Entsch. 2; Molitor, AcP 151 S. 401 (1950/51); Creifelds, JR 1950 S. 455.

II, 3) und Erdsiek (NJW 1961 S. 2248). Vor allem beherrscht er bis heute die Rechtsprechung des BAG : BAGE 1/51; 1/63; 3/163; AP Nr. 7, Nr. 15 und Nr. 19 zu § 1 HATG NRW. In dem ersten Urteil führt das BAG im wesentlichen aus : Über den biologischen Unterschied hinaus könnten auch soziologische und funktionale, insbesondere allgemein anerkannte Unterschiede in der Arbeitsteilung der Geschlechter nach der Natur des jeweiligen Lebensverhältnisses eine besondere rechtliche Regelung erlauben oder notwendig machen. Eine solche Sachlage sei bei der verheirateten Frau gegeben (S. 54). Diese Sonderstellung arbeitsteiliger, funktionaler Art habe aber auch die alleinstehende Frau inne. Unabhängig von dem Vorhandensein weiterer Haushaltsangehörigen sei es die Rolle der Frau schlechthin, in ihrem eigenen Hausstand selbst tätig zu sein. Der Einwand, sie könne sich einer Hilfskraft bedienen, sei nicht gerechtfertigt, denn man würde verlangen, was völlig untypisch, unüblich und mit den geltenden Grundsätzen der Arbeitsteilung der Geschlechter nicht vereinbar und unzumutbar sei. Die Ansicht verstoße auch nicht gegen das Bevorzugungs- und Benachteiligungsverbot des Art. 3 Abs. 3 GG. Der Mann habe der Frau gegenüber nämlich eine Vorgabe, da er im Regelfall keine Hausarbeit zu leisten brauche (S. 55). Schließlich enthielten Art. 3 Abs. 2 und 3 GG Generalklauseln, die nicht überfordert werden dürften. Eine Verfassungswidrigkeit sei deshalb nur dann anzunehmen, wenn der Verstoß klar, unzweifelhaft und handgreiflich sei (S. 56) (104). - Die nachfolgenden Entscheidungen bringen bis auf den Beschluß des BAG, Gr. S., vom 16. 3. 1962, der in AP Nr. 19 zu § 1 HATG NRW abgedruckt ist und der im Zusammenhang mit den Auslegungsgrundsätzen zu Art. 3 GG gewürdigt werden soll, keine neuen Gesichtspunkte.

Auch Beitzke (RdA 1953 S. 283 und bei Neumann-Nipperdey-Scheuner S. 221) sowie Krüger (RdA 1953 S. 350 und NJW 1953 S. 1775) halten es grundsätzlich mit Art. 3 GG für vereinbar, allen Frauen den Anspruch zuzubilligen. Ihre Bedenken setzen nur bei der Bezahlung ein, indem sie meinen, lediglich die Gewährung eines unentgeltlichen Hausarbeitstages vertrüge sich mit dem Grundsatz der Gleichberechtigung (105).

Nach einem anderen Gesichtspunkt unterscheiden das LAG Hannover (Betr. 1954 S. 131 und RdA 1954 S. 198), LAG Hamburg (BB 1954 S. 31), LAG Hamm (RdA 1954 S. 116), Bulla (Komm. Teil B, Rdz. 19 ff und BB 1954 S. 100 ff), Nikisch

---

(104) Die Ansicht, Sinn des Art. 3 GG bestehe darin, die Frau rechtlich auf den Status des Mannes anzuheben, auf keinen Fall solle sie aber in irgendeiner Richtung schlechter gestellt werden (S. 53), hat das Gericht inzwischen aufgegeben (AP Nr. 15 zu § 1 HATG NRW Bl. 2).

(105) Krüger weist allerdings darauf hin, daß die Bezahlung der Freizeit für Frauen mit Kindern möglicherweise durch Art. 6 Abs. 4 GG gerechtfertigt sei.

(2. Aufl. S. 465 ff - die 3. Auflage nimmt hierauf Bezug) und Ohlgardt (BB 1958 S. 561): Der Grundsatz der Gleichberechtigung verbiete es, der alleinstehenden Frau den HAT zuzusprechen, während alle anderen Frauen, insbesondere die Frauen mit Kindern, den Anspruch weiterhin hätten (106) (107).

b) Der Gesichtspunkt der Bezahlung des Hausarbeitstages

Die Gewährung eines freien Tages im Monat bevorzugt die Frau auch dann, wenn die Freizeit nicht bezahlt wird; denn im Gegensatz zum Mann braucht sie an diesem Tag für den Arbeitgeber nicht zu arbeiten. Zu Recht verweist Nikisch (2. Aufl. S. 465) in diesem Zusammenhang auf das Urlaubsrecht: Der Urlaub stellt an sich auch bei Wegfall des Lohnes in dieser Zeit, eine Vergünstigung für den Arbeitnehmer dar. Außerdem trägt, wie schon auf S. 17 dargelegt die Bezahlung des Hausarbeitstages entscheidend dazu bei, die Ziele des Gesetzgebers zu verwirklichen. Nur auf diese Weise ist nämlich sichergestellt, daß die Frau von ihrem Recht Gebrauch macht und damit die angestrebte Entlastung eintritt. Entgegen Beitzke und Krüger kann man also nicht dahin unterscheiden, ob der HAT unentgeltlich ist oder bezahlt wird, vielmehr müssen beide Fallgestaltungen im Hinblick auf Art. 3 GG gleich beurteilt werden. Die Entgeltfrage beeinflußt die Vereinbarkeit des HAT-Rechts mit der Verfassung nicht (108).

c) Auslegungsgrundsätze

Der folgenden Untersuchung werden die Auslegungsgrundsätze, die das Bundesverfassungsgericht zu Art. 3 GG entwickelt hat, in vollem Umfang zugrundegelegt. Danach ist zu unterscheiden zwischen Abs. 1 des Art. 3 GG einerseits und Abs. 2 und 3 dieser Verfassungsnorm andererseits. Die beiden letzten Absätze sind für die in Rede stehende Frage maßgebend; denn sie besagen, daß Mann und Frau gleichberechtigt sind und niemand wegen seines Geschlechtes ... benachteiligt oder bevorzugt werden darf. - In seinem Urteil zum Entscheidungsrecht des Vaters bei Ausübung der elterlichen Gewalt (§§ 1628, 1629 Abs. 1 BGB) hat das Bundesverfassungsgericht ausgeführt (109): Der allgemeine Gleichheitssatz, der in Abs. 1 festgelegt ist, gewährt dem Gesetzgeber zwar die Freiheit, innerhalb gewisser äußerster Grenzen der Gerechtigkeit die Vergleichspaare zu bestimmen, an denen er die Lösung seiner jeweili-

(106) Zu dieser Ansicht neigen auch, ohne sich endgültig zu entscheiden, Bobrowski-Gaul S. 274; Grüll S. 96 und Maus, Handb. V A, HAT, Rdz. 16.

(107) Nach Scheffler (S. 309) ist es grundsätzlich verfassungswidrig, kinderlosen Frauen - verheiratet oder unverheiratet - den HAT zu gewähren.

(108) Ebenso Nikisch aaO; Bulla, BB 1954 S. 103; BAGE 1/57.

(109) BVerfG E 10/59 ff.

gen gesetzgeberischen Aufgabe orientiert. Die Gestaltungsfreiheit findet aber ihre Grenze in den Konkretisierungen durch die Verfassung selbst, nämlich in den Abs. 2 und 3. Hier ist es ihm untersagt, bestimmte Verschiedenheiten der Menschen durch Verschiedenheit der rechtlichen Ordnung zu berücksichtigen, weil der Verfassungsgeber diese Verschiedenheiten, gemessen an der weitgehenden Gleichheit aller Menschen, als unerheblich für die künftige, von ihm gewollte Rechtsordnung ansah (S. 73). ... Die Differenzierungsverbote der Abs. 2 und 3 sind allerdings auf die hier genannten Qualifikationen beschränkt, während z.B. im Bereich des Familienrechts im Hinblick auf die objektiven biologischen oder funktionalen (arbeitsteiligen) Unterschiede nach der Natur des jeweiligen Lebensverhältnisses auch eine andere rechtliche Regelung erlaubt oder sogar notwendig sein könne (110) ..... Solche objektiven biologischen Unterschied dürfen aber nur dann zu einer verschiedenen Behandlung im Recht führen, wenn sie das zu ordnende Lebensverhältnis so entscheidend prägen, daß etwa vergleichbare Elemente daneben vollkommen zurücktreten und die verschiedene rechtliche Regelung also mit den Begriffen "Benachteiligen" und "Bevorzugen" nicht mehr sinnvoll zu erfassen ist. Dies gilt entsprechend auch für Differenzierungen im Hinblick auf funktionale Unterschiede (S. 74).

Das BAG, Gr.S., zitiert in seinem Beschluß vom 16.3.1962 (111) gleichfalls diese Auslegungsregeln und macht sie sich ausdrücklich zu eigen. Im Anschluß daran führt es aber aus : Diese Auffassung über die Grenzen der im Rahmen von Art. 3 Abs. 2 und 3 GG geltenden Differenzierungsmöglichkeiten könnten jedoch nicht zum Verbot eines vernünftigen Frauenarbeitsschutzrechts führen, wie es mit dem HATG NRW in Rede stehe. Zu Recht werde in der Rechtslehre fast einhellig der Standpunkt vertreten, im Rahmen von Art. 3 Abs. 2 und 3 GG sei ein auf Geschlechter oder sonstige Arbeitnehmergruppen abgestelltes Arbeitsschutzrecht erlaubt und seine Ausgestaltung finde ihre Grenze nur dort, wo sie willkürlich und durch keinen sachlichen Gesichtspunkt zu rechtfertigen sei (vgl. Molitor, AcP 151, 385 ff, 400; Beitzke, RdA 1953, 281 ff, 282 zu Fußnote 15 und bei Neumann-Nipperdey-Scheuner, Die Grundrechte Fußnote 149; Maier-Reimer, DRZ 1950, 289; Creifelds, JR 1950, 449, 455; Hübner, DRZ Beiheft 14 (1950) S. 95; Mattern, Die Justiz 1953, 137, 138; Wernicke in Bonner Kommentar, Anm. III 9 c zu Art. 3 GG (S. 5).) Von besonderer Bedeutung sei, daß auch das Bundesverfassungsgericht (BVerfG E 5/9, 12) diese Auffassung vertrete.

---

(110) Dies hat das Bundesverfassungsgericht zum ersten Mal in BVerfG E 3/225, 242 ausgesprochen, vgl. ferner BVerfG E 5/12; 6/389, 422; 11/277, 281; NJW 1963 S. 947.

(111) AP Nr. 19 zu § 1 HATG NRW Bl. 3 R ff.

Hierauf ist zunächst zu erwidern, daß dieser Standpunkt, jedenfalls was die Ausweitung der Differenzierungsmöglichkeiten bis hin zum Willkürverbot anbelangt, in der Rechtslehre keineswegs eingenommen wird. Keiner der Autoren, auf die sich das BAG beruft, hat diese Auffassung geäußert; Molitor warnt an anderer Stelle (112) sogar vor diesem Standpunkt. Die angeführten Schriftsteller sind zwar der Ansicht, daß es Arbeitsschutzvorschriften für Frauen gibt, die dem Gleichberechtigungsgrundsatz nicht widersprechen. An der Notwendigkeit naturgegebener oder sonstiger grundlegender Unterschiede halten sie jedoch fest : Entweder bejahen sie die Verfassungemäßheit allgemein unter der Voraussetzung, daß in den Regelungen solche Unterschiede sichtbar werden, oder in einzelnen Beispielsfällen - dabei handelt es sich jeweils um Arbeitsschutzrecht im herkömmlichen Sinn (113) wie das Verbot von Nacht- oder Untertagearbeit, Mutterschutzrecht usw -, weil diese Vorschriften auf solchen Unterschieden aufbauen. Unzutreffend sind die Zitate auch insoweit, als Molitor (aaO S. 401) und Creifelds (aaO) die Verfassungsmäßigkeit des HAT-Rechts sehr bezweifeln und Beitzke (aaO) nur noch einen unbezahlten HAT gelten lassen will. (In den anderen Nachweisen wird zu dieser, hier eigentlich entscheidenden Frage nicht Stellung genommen.)

Ebensowenig kann sich das BAG mit seiner Auffassung auf die Entscheidung in BVerfG E 5/9, 12 stützen. Hier ging es um die Verfassungsmäßigkeit der §§ 17 Abs. 2 Satz 2 und 19 AZO. Nach diesen Bestimmungen darf die Arbeitszeit der weiblichen Arbeitnehmer an den Tagen vor Sonn- und Feiertagen acht Stunden nicht überschreiten, und sie dürfen an diesen Tagen nur bis 17 Uhr beschäftigt werden, während Nachtarbeit verboten ist. Obwohl die Vorschriften unstreitig zum eigentlichen Arbeitsschutzrecht gehören, hat das Bundesverfassungsgericht seinen oben wiedergegebenen Maßstab angelegt. Es kommt - übrigens mit recht kurzer Begründung - zum Ergebnis, daß sie mit dem Grundgesetz vereinbar sind, weil sie den biologischen Besonderheiten der Frau Rechnung tragen. - Aus dem Gesagten ergibt sich : In der Rechtslehre werden zwar viele Normen auf dem Gebiet des Frauenarbeitsschutzes - zu Recht - als verfassungsgemäß angesehen, aber nur deshalb, weil die davon betroffenen Lebenssachverhalte durch wesentliche Unterschiede zwischen Mann und Frau geprägt sind. Eine Sonderstellung des Frauenarbeitsschutzes vor Art. 3 GG dahingehend, daß ihre Ausgestaltung erst am Willkürverbot eine Grenze finde, wird aber nicht behauptet und ist auch abzulehnen. Im übrigen ist es nicht vor vornherein sicher, ob das HAT-Recht wirklich auf biologischen oder funktionalen Unterschieden fußt und damit dem Frauenarbeitsschutzrecht gleichzustellen und damit dem Frauenarbeitsschutzrecht gleichzustellen ist, wie das BAG meint (114).

---

(112) Anm. zu einem Urteil des LAG Bremen, AR-Blattei, HAT, Entsch. 6, Bl. 3.

(113) Vgl. S. 22 ff.

(114) AaO Bl. 3 und Bl. 4 unten.

Gemäß Art. 3 Abs. 2 und 3 GG darf also die Andersartigkeit von Mann und Frau rechtlich nur dann anerkannt werden, wenn grundlegende objektive funktionale oder biologische Unterschiede dem betreffenden Lebenssachverhalt den Stempel aufdrücken.

d) Funktionale Unterschiede

Was das Bundesverfassungsgericht unter funktionalen Unterschieden versteht, ist nicht abschließend erläutert. Es setzt den Begriff "funktional" anscheinend mit dem Ausdruck "arbeitsteilig" gleich, und in BVerfG E 10/59, 74 und 3/225, 242 sind als Beispiel hierfür "Differenzierungen der Art der Leistung für die Familiengemeinschaft" genannt. Deshalb liegt nach der Rechtsprechung des Gerichts eine Benachteiligung des einen oder anderen Ehegatten nicht vor, wenn das BGB (§ 1360) anerkennt, daß die Ehefrau ihre Verpflichtung, durch Arbeit zum Unterhalt der Familie beizutragen, in der Regel durch die Führung des Haushalts erfüllt, während der Ehemann seiner Verpflichtung durch Erwerbstätigkeit nachkommt (115).
Damit ist zunächst soviel gewonnen: Funktionale Unterschiede zwischen den Geschlechtern, die eine ungleiche rechtliche Behandlung erlauben, bestehen zumindest darin, daß der Ehemann einem Beruf nachgeht und die Ehefrau den Haushalt besorgt. Die Haushaltsführung ist in diesem Sinne eine Funktion der Ehefrau (116).

aa) Die Frau mit einem Mehrpersonenhaushalt

Die verheiratete Frau, die den Anspruch auf den HAT geltend macht, ist einerseits - genau wie ihr Mann - berufstätig, andererseits obliegt ihr weiterhin die Führung des Haushalts. Denn insoweit bleibt die althergebrachte Aufgabenverteilung zwischen Mann und Frau, die für den ehelichen Haushalt in § 1360 BGB nach wie vor gesetzliche Anerkennung genießt, gültig. Die berufstätige Ehefrau ist infolgedessen ungleich stärker belastet als der Ehemann und sie nimmt ihm gegenüber eine Sonderstellung ein. Diese - sich hier als Benachteiligung auswirkende - Sonderstellung beruht zu einem großen Teil (Haushaltsführung) auf einem funktionalen Unterschied, der nachdrücklich und grundlegend in Erscheinung tritt. Wenn das HAT-Recht nun jene Benachteiligung durch die Gewährung eines freien Tages an die Frau mildert und auf diese Weise allerdings Mann und Frau rechtlich verschieden behandelt, so trägt es damit nur diesem funktionalen Unterschied Rechnung. Es leuchtet ein, daß das HAT-Recht insoweit vor Art. 3 GG besteht (116).

(115) BVerfG E 10/59, 75; 3/225, 242.
(116) Vgl. hierzu auch BAG NJW 1963 S. 605.

Im HAT-Recht haben wir es indessen nicht nur mit dem ehelichen Haushalt zu tun, wo zwei verheiratete Menschen ohne oder mit weiteren Angehörigen zusammenleben. Möglicherweise ist aber die Sachlage in einem sonstigen Mehrpersonenhaushalt nicht anders zu beurteilen.

Wie schon angedeutet, beruht es auf Tradition, wenn die Frau den Haushalt besorgt und nicht der Mann, so daß die Grundentscheidung, die das BGB in § 1360 getroffen hat, nur Ausfluß und gesetzliche Bestätigung dieser soziologischen Erscheinung ist. Die Haushaltsführung ist ganz allgemein eine Funktion der Frau, nicht nur der verheirateten Frau. Demgemäß wird auch der Mehrpersonenhaushalt von der Frau oder von mehreren Frauen wahrgenommen, jedenfalls aber nicht vom Mann (117). Die Sachlage unterscheidet sich also insoweit nicht vom ehelichen Haushalt, von dem wir anhand der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ausgegangen waren. Ein Unterschied ist allerdings festzustellen : Für den Regelfall des ehelichen Haushalts kann man von einer Arbeitsteilung sprechen (118); denn der Haushaltsführung der Frau entspricht die Erwerbstätigkeit des Ehemannes. Für den Regelfall des sonstigen mehrköpfigen Haushalts trifft dies jedoch nicht zu. Hier kommt es häufig vor, daß ein Mann entweder fehlt oder aber - aus welchen Gründen auch immer - einem Gelderwerb nicht nachgeht. Aber der Unterschied ist an dieser Stelle bedeutungslos, da nur die Funktionen des Mannes unter Umständen ausfallen, während die Frau immer ihre Aufgabe erfüllt. Dies allein ist entscheidend. Ebenso wie in der Ehe bleibt die Frau auch dann für den Haushalt verantwortlich, wenn sie einen Beruf ausübt.
Zusammenfassend ist also folgendes zu sagen : Ein Mehrpersonenhaushalt wird bis auf ganz geringe Ausnahmen,die für einen Vergleich im Rahmen des Art. 3 GG nicht in Betracht kommen, von der Frau wahrgenommen. Hierin tritt ein funktionaler Unterschied zwischen Mann und Frau zutage, der diesen Lebenssachverhalt beherrscht und worauf das HAT-Recht begründet ist. Deshalb steht es mit dem Gleichberechtigungsgrundsatz in Einklang, soweit es derjenigen Frau einen HAT zuspricht, die einen Mehrpersonenhaushalt leitet.

---

(117) Es kann allerdings auch anders sein, und zwar dann, wenn in dem Mehrpersonenhaushalt keine Frau lebt oder - was hier auf das gleiche hinausläuft - die Frau arbeitsunfähig ist : Es wohnen z. B. ein Mann und sein Kind oder ein Mann und seine pflegebedürftige Mutter zusammen. In diesen Fällen kommt der Mann nicht umhin, selbst Hausarbeit zu leisten. Da es sich aber um vergleichsweise sehr seltene Ausnahmeerscheinungen handelt, fallen sie bei der Erörterung im Rahmen des Art. 3 GG nicht ins Gewicht (Vgl. dazu BVerfG NJW 1963 S. 1726).

(118) Vgl. oben S. 48 die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, nach der "funktional" mit "arbeitsteilig" in Bezug auf die Leistungen für die Familiengemeinschaft gleichbedeutend ist.

bb) Die alleinstehende Frau

Der Überblick über den Meinungsstreit in Rechtsprechung und Literatur hat gezeigt, daß am meisten umstritten ist, ob die Gewährung des Hausarbeitstages an die alleinstehende Frau mit Art. 3 GG vereinbar ist.

Bisher waren die Vergleichspaar Ehemann-Ehefrau und dann allgemein Mann-Frau, bezogen auf den Mehrpersonenhaushalt, gegenübergestellt worden. Im folgenden sind zu vergleichen die Frau, die für sich allein einen Haushalt innehat und der Mann, der ebenfalls allein in einem Haushalt lebt.

Wie oben dargelegt, ist die Hausarbeit Sache der Frau. Dies gilt aber nur, wo die verschiedenen Funktionen aufgeteilt werden können, wo also eine Wahl besteht, ob die Frau oder der Mann die Hausarbeit verrichten soll. Diese Arbeitsteilung ist zwar in einem Mehrpersonenhaushalt möglich, nicht aber in einem Einpersonenhaushalt. Der Arbeitnehmer, der für sich allein lebt, geht einerseits seinem Beruf nach, gleichgültig, ob er männlichen oder weiblichen Geschlechts ist. Andererseits, handelt es sich um eine Frau, führt sie den Haushalt nebenbei, während der alleinstehende Mann diese Arbeit zumindest nicht einer weiblichen Haushaltsangehörigen überlassen kann.
Geht man einmal davon aus, daß ein Haushalt auch in einem Zimmer in Untermiete eingerichtet sein kann, dann bildet der Einpersonenhaushalt eine für beide Geschlechter häufige soziale Erscheinung. Umständliche häusliche Arbeiten sind in diesem Fall nicht zu erledigen, und einige Obliegenheiten davon besorgt regelmäßig der Vermieter. Da hier der Haushalt also keine besonderen Anforderungen stellt, fällt es dem männlichen Bewohner nicht schwer, sich ihrer selbst anzunehmen. In einem Untermietverhältnis leistet der Mann daher ungefähr genau so viel oder genau so wenig Haushaltsarbeit wie die Frau in gleicher Lage.

Seltener sind die Einpersonenhaushalte, die in einer normalen Wohnung ihren Platz haben. Ein Mann, der in diese Situation gestellt ist, etwa als Witwer, solchermaßen allein zu wohnen, mag vielleicht eine Aushilfe beschäftigen. (Um auf dem Boden der Tatsachen zu bleiben, wird es sich dabei kaum um eine Haushälterin handeln, die ständig in dem Haushalt tätig ist. Außerdem würde sich bei dieser Sachlage die Frage erheben, ob der Arbeitnehmer nicht doch in irgendeiner Weise eine gemeinsame Lebensführung bezweckt.) Da die Haushaltsaufgaben aber nicht nur aus dem allwöchentlichen Säubern und dem Fensterputzen und ähnlichem bestehen, muß der Mann notgedrungen einen großen Teil der Arbeiten, und zwar vornehmlich die täglichen Dinge, selbst in die Hand nehmen. Aus diesem Grund ist der Unterschied zu der alleinstehenden Frau, die ohne Hilfskraft auskommt, nicht groß. Er ist vielmehr nur quantitativer Natur : Die Frau führt ihren Haushalt und der Mann für den seinen, wenn auch nicht ohne fremde Hilfe, ebenfalls.

Kann nun aber dieser Unterschied im Tatsächlichen es rechtfertigen, daß nur der alleinstehenden Frau der HAT zugebilligt wird ? - Man muß sich noch einmal die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts vor Augen halten. Danach dürfen die biologischen und funktionalen Unterschiede nur dann zu einer verschiedenen Behandlung im Recht führen, wenn sie das zu ordnende Lebensverhältnis so entscheidend prägen, daß etwa vergleichbare Elemente daneben vollkommen zurücktreten und die verschiedene rechtliche Regelung mit den Begriffen "Benachteiligen" und "Bevorzugen" nicht mehr sinnvoll zu erfassen ist (119). So liegen die Umstände hier nicht; denn das Mehr, das die alleinstehende Frau im Verhältnis zu dem alleinstehenden Mann an Hausarbeit leistet, begründet keine durchgreifende Verschiedenheit der zu vergleichenden Sachverhalte. Letzten Endes kann man von einem funktionalen Unterschied gar nicht mehr sprechen, da der Mann, der für sich allein lebt, die ursprüngliche Aufgabe der Frau übernommen hat. Die alleinstehende Frau hat also gegenüber dem alleinstehenden Mann keine hinreichende tatsächliche Sonderstellung inne. Auch ist zu bedenken, daß die weiblichen Arbeitnehmer nicht schlechthin den HAT-Anspruch haben, sondern nur diejenigen, die einen eigenen Hausstand führen. Im Einpersonenhaushalt ist diese einschränkende Voraussetzung sowohl für die Frau als auch - im grundsätzlichen - für den Mann gegeben. Da die Lebenssachverhalte also gleichartig sind, liegt es auf der Hand, daß aus diesem Grunde eine verschiedene rechtliche Behandlung von Mann und Frau unzulässig ist. Durch funktionale Unterschiede ist also die Gewährung des HAT an die alleinstehende Frau nicht gerechtfertigt.

Nikisch (2. Aufl. S. 467) und Bulla (BB 1954 S. 102; Komm. Teil B, Rdz. 19 ff) gelangen auf demselben Wege zu dem gleichen Ergebnis und begründen ihren Standpunkt außerdem damit, daß die alleinstehende Frau keinebesondere Funktion innerhalb der sozialen Ordnung versehe. Nur die Frau, die in ihrem Haushalt andere Personen versorge, habe eine soziologische Funktion und lediglich unter dieser Voraussetzung sei, abgesehen von biologischen Gründen, eine unterschiedliche Behandlung erlaubt. Dieser Auffassung, die eine tatsächliche Sonderstellung nur dann als rechtserheblich ansieht, wenn dadurch zugleich eine Aufgabe und Verantwortung ausgefüllt wird, ist beizupflichten. Das Bundesverfassungsgericht scheint derselben Meinung zu sein, obwohl es sie nicht mit aller Deutlichkeit ausgesprochen hat; denn das Moment des Verantwortlichen, das Kriterium der Aufgabenverteilung, ist im Begriff "Funktion" oder "funktionaler Unterschied" enthalten. Zudem setzt das Gericht für diesen Begriff, allerdings nur im Zusammenhang mit § 1360 BGB, auch das Wort "arbeitsteilig", was evenfalls in diese Richtung weist. - Selbst wenn also der al-

(119) Vgl. auch BVerfG E 10/59, 73.

leinstehende Mann im Gegensatz zu der Frau keine Hausarbeit verrichten würde, wäre trotzdem die durch das HAT-Recht vorgenommene ungleiche Behandlung aus diesem Gesichtspunkt nicht statthaft.

e) Biologische Unterschiede

In BVerfG E 6/389, 423 hat das Bundesverfassungsgericht biologische Unterschiede für maßgeblich erklärt, wenn der zu ordnende Lebenssachverhalt überhaupt nur in einem Geschlecht verwirklicht werden kann, so daß z. B. die Mutterschutzbestimmungen nicht gegen Art. 3 Abs. 2 und 3 GG verstoßen.

Diese Voraussetzung trifft für die Haushaltsführung teilweise zu. Denn zwischen der Mutter und ihrem Kind besteht in dessen ersten Lebensjahren ein eigentümlich enges Verhältnis, das auf der Mutterschaft beruht und ohne Schaden für das Kind nicht aufgelöst werden kann. Diesen Platz kann nur die Frau, genauer die Mutter, ausfüllen; insoweit würde der Mann die Frau also nicht vollwertig ersetzen können. Aber es handelt sich nur um einen, wenn auch sehr wichtigen Ausschnitt aus dem Aufgabenkreis der Haushaltsführung, zumal es viele Haushalte gibt, in denen kein Kind aufzuziehen ist. Im übrigen ist die Haushaltsführung jedoch ein Tätigkeitsbereich, den zwar tatsächlich die Frau innehat, der aber, was immerhin denkbar ist, auch vom Mann wahrgenommen werden könnte. Aus diesem Grund wird nach fast einhelliger Meinung die Auffassung vertreten, daß biologische Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei der Einführung des HAT nicht ausschlaggebend gewesen seien (120). Es fragt sich aber, ob in diesem Zusammenhang nicht noch ein anderer Umstand beachtet werden muß.
Von Natur aus hat die Frau eine schwächere Konstitution als der Mann. Sie ist deshalb gegen körperliche Übereinstrengungen weniger widerstandsfähig und gesundheitlichen Schädigungen stärker ausgesetzt. Dieser Unterschied macht sich auch im Arbeitsverhältnis bemerkbar, wo an die Frau oft die gleichen Leistungsanforderungen gestellt werden wie an den Mann. Aus dem Grunde gibt es arbeitsrechtliche Schutzvorschriften, die den Zweck haben, einer Schädigung des Organismus der Frau vorzubeugen, wie z. B. das Verbot der Untertagearbeit und Nachtarbeit und Arbeitszeitbeschränkungen zugunsten der Frau.

---

(120) ArbG Düsseldorf, Betr. 1954 S. 43; LAG Hamburg, BB 1954 S. 31; LAG Hannover, Betr. 1954 S. 131; LAG Hamm; RdA 1954 S. 116; LAG Düsseldorf, BB 1954 S. 165; Molitor, AcP 151 S. 401; Krüger, RdA 1953 S. 350 und NJW 1953 S. 1775; so wohl auch BAG E 1/51, 54; Beitzke, RdA 1953 S. 282; Nikisch, 2. Aufl. S. 466; ebenso LAG Hannover, RdA 154 S. 198 und Bulla, BB 1954 S. 102, die aber eine Ausnahme für die Stellung der Mutter machen; anderer Ansicht nur LAG Hamm in AR-Blattei, HAT, Entsch. 3.

Das Bundesverfassungsgericht hat anerkannt, daß die besagten körperlichen Verschiedenheiten zwischen den Geschlechtern ein rechtserhebliches Unterscheidungsmerkmal sind, Schutzvorschriften, die diesem Unterschied Rechnung tragen, deshalb nicht unter das Differenzierungsverbot des Art. 3 Abs. 2 und 3 GG fallen. Das Bundesverfassungsgericht hat nämlich in BVerfG E 5/9, 12 ausgesprochen, daß die Vorschriften der §§ 17 Abs. 2 Satz 2 und 19 AZO nicht verfassungswidrig sind, weil sie auf biologischen Unterschieden beruhen (121). Zwar fehlt eine weitere Begründung. Offensichtlich sieht das Gericht die biologische Andersartigkeit hier aber in der schwächeren körperlichen Verfassung der Frau; denn mutterschutzrechtlichen Charakter haben die Bestimmungen nicht, daher kann das Gericht nur den anderen Unterschied gemeint haben.

Wie in den vorhergehenden Ausführungen schon des öfteren anklang, will das HAT-Recht die Frau vor gesundheitlichen Schäden, die durch ihre Tätigkeit in Beruf und Haushalt entstehen, weitmöglichst schützen. Es knüpft dabei an die Tatsache an, daß die Frau wegen des Umfangs ihrer Arbeit überlastet ist. Aber dies ist nicht der einzige Gesichtspunkt. Die berufstätige Frau mit Haushaltslasten bedarf auch deshalb der Vergünstigungen aus dem HAT-Recht, weil sie weniger leistungsfähig ist als der Mann. Dieses Gesetzgebungsmotiv tritt zwar gegenüber dem Gedanken der Doppelbelastung zurück. Trotzdem spielt es ebenfalls eine große Rolle, da sich die geringere Leistungsfähigkeit gerade bei der Frau auswirkt, die ständig körperlich in Anspruch genommen wird. Die Lage ist also nicht anders als bei den Arbeitszeitbeschränkungen, nach denen die Frau an den Tagen vor Sonn- und Festtagen nur acht Stunden und nicht länger als bis 17 Uhr beschäftigt werden darf (§§ 17 Abs. 2 Satz 2 und 19 AZO). Hier wie dort ist der unmittelbare Gesetzgebungsanlaß die Haushaltsführung durch die Frau (122), in beiden Fällen wird aber zugleich auf ihre physische Eigenart Rücksicht genommen.
Der Gesichtspunkt, daß die Einführung des HAT auch in der schwächeren körperlichen Verfassung der Frau ihren Grund hat, ist zwar für die Handhabung des HAT-Rechts im allgemeinen nicht entscheidend. Er gewinnt aber an Bedeutung, wenn man die Frage nach der Vereinbarkeit mit dem Grundsatz der Gleichberechtigung stellt. Es erweist sich nämlich, daß das HAT-Recht nicht allein auf funktionalen Unterschieden, sondern ebenfalls auf biologischen Unterschieden zwischen den Geschlechtern beruht.
Wie oben ausgeführt, bestehen zwischen der alleinstehenden Frau und dem alleinstehenden Mann keine oder doch jedenfalls keine ins Gewicht fallende funktionale Unterschiede im Hinblick auf die Haushaltsführung; denn sowohl der eine

(121) Vgl. auch S. 47.
(122) Vgl. auch S. 11.

wie der andere Teil sind annähernd gleich ausgelastet. Damit ist aber über die Verfassungsgemäßheit noch nichts gesagt. Vielmehr zeigt sich, daß die Frau wegen des biologischen Unterschiedes trotz der im wesentlichen gleich starken Arbeitsbelastung dem Mann gegenüber benachteiligt ist. Eine Gleichartigkeit des zu ordnenden Lebensverhältnisses liegt also nicht vor. Zudem beweist die Existenz all der Arbeitsschutzvorschriften, die wegen der geringeren Leistungsfähigkeit der Frau erlassen worden sind, daß die Rechtsordnung die durch die Natur bedingte Benachteiligung der Frau als schwerwiegend ansieht und auf dieser Grundlage eine verschiedene rechtliche Behandlung vornimmt. Das HAT-Recht kann nicht anders beurteilt werden. Wegen des biologischen Unterschiedes ist also zulässig, auch der alleinstehenden Frau den HAT zu gewähren und auf diese Weise ihre schwächere Position teilweise auszugleichen. Die Frau wird damit nicht in ungerechtfertigter Weise bevorzugt.

Zusammenfassend ist damit festzustellen, daß das HAT-Recht in vollem Umfang mit dem Grundsatz der Gleichberechtigung (Art. 3 Abs. 2 und 3 GG) zu vereinbaren ist.

C) Der Kreis der zum Haushalt gehörenden Personen

In der Regel leben in einem Haushalt Mann, Frau und ein oder mehrere Kinder. Es gibt aber auch andere Hausgemeinschaften; insbesondere kann sich ein Haushalt nur aus zwei Personen zusammensetzen, wobei entweder die zweite Person zu der Hausfrau in einem sehr engen verwandtschaftlichen Verhältnis steht, oder das verwandtschaftliche Band locker ist oder aber überhaupt keine verwandtschaftlichen Beziehungen hergeleitet werden können. In solchen Fällen erhebt sich die Frage, ob die Haushaltsangehörigkeit der betreuten Person allein genügt oder ob gewisse Einschränkungen notwendig sind.

a) Die Rechtslage nach dem HATG NDS

Gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 HATG NDS, das als einziges Gesetz eine eindeutige Regelung getroffen hat, wird der Anspruch den Frauen gewährt, die einen Haushalt "für sich oder für pflegebedürftige Eltern, Geschwister, für Kinder oder den arbeitsunfähigen Ehemann führen".
Der Personenkreis ist also ziemlich eng gefaßt, da entferntere Angehörige überhaupt nicht dazu rechnen und Eltern und Geschwister nur dann, wenn sie pflegebedürftig sind (123).

(123) Ziff. 5 der Richtl. NDS umschreibt, wann eine Pflegebedürftigkeit anzunehmen ist.

Vor allem aber kann die Frau, die lediglich mit ihrem Mann den Haushalt teilt, den Anspruch nur unter der Voraussetzung geltend machen, daß der Mann arbeitsunfähig ist. Das LAG Hannover hat sich sogar einmal auf den Standpunkt gestellt, der HAT entfiele bei Erwerbstätigkeit des Mannes auch in dem Fall, wenn ein Kind dem gemeinsamen Haushalt angehöre (124). Zu Recht ist das Gericht aber später von dieser Meinung wieder abgerückt, indem es ausführte, daß es lediglich darauf ankommt, ob eine der im Gesetz aufgezählten Personen betreut werden muß (125). Da das Gesetz auf die Arbeitsunfähigkeit abstellt, entsteht der Anspruch auch dann nicht, wenn der Mann infolge Arbeitslosigkeit keinen Beruf ausübt (126).

b) Die Rechtslage nach den anderen Gesetzen

Für den Geltungsbereich der anderen Gesetze ist grundsätzlich eine unterschiedslose Behandlung der Frage erlaubt, weil hier größtenteils Bestimmungen zu dem Punkt fehlen. Wo aber - bruchstückweise - solche vorhanden sind, decken sie sich fast vollständig mit dem Ergebnis, das im folgenden durch Auslegung gewonnen wird. Auf Abweichungen wird besonders verwiesen.

Riedel hält die Regelung des HATG NDS, wonach der Anspruch bei Erwerbstätigkeit des Ehemannes nicht besteht, für einen allgemeinen Rechtsgedanken und will ihn daher auf die anderen HAT-Gesetze analog anwenden. Er meint, der HAT dürfe nur gewährt werden, wenn die Frau die Kosten des Haushalts allein bestreite (127). Solche wirtschaftlichen Gesichtspunkte können jedoch bei der Gewährung des Hausarbeitstages nicht maßgebend sein, was an anderer Stelle (unten S. 72 ff.) noch näher dargelegt werden soll.

Überdies wird zu Recht hervorgehoben, daß die niedersächsische Lösung im Ergebnis nicht befriedigt (128). Deshalb wäre es verfehlt, wenn man hieran anknüpfen würde und auch im Bereich des übrigen HAT-Rechts unter jenen Voraussetzungen den HAT versagte. Unabhängig von derartigen Einschränkungen

(124) AR-Blattei, HAT, Entsch. 1 mit ablehnender Stellungnahme von Bulla. Wie das LAG Hannover Riedel, BB 1951 S. 644.

(125) AP 53 Nr. 145, ebenso ArbG Hannover, AP Nr. 3 zu § 1 HATG NDS. Darüberhinaus will das ArbG Göttingen (ARSt. V Nr. 188) die Gewährung des Hausarbeitstages nicht von der Arbeitsunfähigkeit des Ehemannes abhängig machen. (Die Begründung ist im einzelnen nicht abgedruckt). Diese Ansicht geht nun wiederum nach der anderen Seite zu weit, da ihr der eindeutige Wortlaut des Gesetzes entgegensteht.

(126) Ebenso Maus, Komm. § 1, Anm. 16; Bulla aaO.

(127) BB 1951 S. 645.

(128) BAG 3/1[illegible]3; Bulla, Komm. Rdz. 125; Jaerisch bei Maus, Handb., Urteilssammlung, Anmerkung zu Urteil Nr. 2 zum HATG NDS.

berechtigt daher die gemeinsame Haushaltsführung mit einem Ehemann, den HAT zu verlangen (129).
Das Verhandensein eines Kindes eröffnet fraglos den Anspruch; ebenso wird man nahe Angehörige wie Eltern und Geschwister ohne weiteres dem in Rede stehenden Personenkreis zuordnen können.
Die gleiche Beurteilung sollte aber auch für Verwandte entfernteren Grades gelten; man denke etwa an den Fall, daß eine Frau ihren Neffen im Haushalt aufgenommen hat und ihn versorgt. Überhaupt steht es mit der natürlichen Anschauung in Einklang, die Voraussetzungen immer dann als erfüllt anzusehen, wenn ein verwandtschaftliches Band zwischen der Haushaltsinhaberin und der zweiten Person besteht. Dasselbe meinen wohl auch das LAG Hamm (AP 54 Nr. 54), das von einem "im Haushalt lebenden Familienangehörigen" spricht, und Butz (Betr. 1953 S. 190), wenn er auf dem "Haushalt auf familiärer Grundlage" aufbaut. Dietz (BB 1952 S. 35) läßt ebenfalls Angehörige im weitesten Sinne genügen (130).
In diesem Zusammenhang soll bereits darauf hingewiesen werden, daß, wie im einzelnen später zu untersuchen ist, der Haushalt "ohne ausreichende Hilfe" geführt werden muß. Häufig wird nämlich, besonders wenn es sich wie hier um einen Zweipersonenhaushalt handelt, eine weibliche Haushaltsangehörige der Hausfrau eine ausreichende Hilfe sein. Dann kann aber der HAT aus diesem Grunde nicht gewährt werden. Der Anspruch entsteht also im Ergebnis nur unter der Voraussetzung, daß die weibliche Verwandte keine ausreichende Hilfe darstellt. Dies wird namentlich der Fall sein, wenn sie hilfsbedürftig ist (131) (132).
In Bezug auf ein männliches Haushaltsmitglied darf man freilich nicht den gleichen Maßstab anwenden, da die Männer im allgemeinen keine wirksame Entlastung für die Hausfrau sind (133).
Indessen erscheint es angebracht, noch einen Schritt weiterzugehen und auch solche hilfsbedürftigen Personen einzubeziehen, die mit der Haushaltsinhaberin nicht verwandt sind. Erforderlich ist aber - wie es Bulla (aaO) formuliert -

---

(129) Ebenso LAG Düsseldorf, BB 1951 S. 335; BB 1951 S. 533; ArbG Solingen, RdA 1951 S. 319 (für das HATG NRW); Dietz, BB 1952 S. 35; Bulla, Komm. Rdz. 126.

(130) Vgl. ferner Anm. 134.

(131) Man wird dabei Hilfsbedürftigkeit nicht nur im Sinne von krank oder leidend auslegen müssen. Vielmehr erscheint als Anhaltspunkt Ziff. 5 der Richtl. NDS recht geeignet: Als pflegebedürftig gelten Eltern und Geschwister über 70 Jahre und Geschwister unter 14 Jahren ohne weiteres, im übrigen nur, wenn sie krank oder gebrechlich sind.

(132) Ähnlich Bulla (Komm. Rdz. 103), der darauf hinweist, daß das Tatbestandsmerkmal "ohne ausreichende Hilfe" in den meisten Fällen ein Korrektiv darstellt.

(133) Näheres vgl. S. 67 ff.

eine irgendwie geartete sittliche Verpflichtung, diese Person im Haushalt aufzunehmen. Damit scheiden z. B. solche Fälle aus, in denen eine Frau nur eines Entgelts wegen jemanden beköstigt und versorgt. Wenn die beschriebenen Voraussetzungen jedoch gegeben sind, erfüllt die Haushaltsinhaberin eine soziale Funktion, um deretwillen man ihr den HAT zuerkennen sollte (134).

(134) Das HATG HA trifft eine Unterscheidung je nach der Länge der Arbeitszeit: Beträgt sie 40-48 Stunden, so entsteht der Anspruch dann, wenn die Arbeitnehmerin mindestens ein Kleinkind .... oder mindestens eine arbeitsunfähige Person, bei der eine außergewöhnliche, durch amtsärztliches Zeugnis nachgewiesene Hilfsbedürftigkeit vorliegt, zu versorgen hat (§ 2 Abs. 2). Auf ein Verwandtschaftsverhältnis kommt es also nicht an. Beläuft sich die Arbeitszeit auf mindestens 48 Stunden, wird lediglich auf den "eigenen Haushalt" abgestellt (§ 2 Abs. 1). Hier dürfte erst recht die Betreuung einer pflegebedürftigen Person zum Anspruch verhelfen. Diese Auffassung wird auch nicht dadurch widerlegt, daß nach § 1 DVO HA ein "eigener Haushalt" dann anzunehmen ist, wenn der weibliche Arbeitnehmer ..... die zum Lebensunterhalt für sich und gegebenenfalls für die zu seinem Haushalt gehörenden Familienangehörigen erforderlichen Speisen herstellt (Ziff. 3). Denn einmal gewährt der Gesetzgeber hiernach schon der alleinstehenden Frau den HAT, zum anderen bezieht sich diese Definition auch auf den Abs. 2 des § 2 HATG HA (§ 1 1. Halbs. DVO) und ist somit nicht eindeutig.
Etwas anderes gilt indessen für den Bereich des HATG BR. Ebenso wie das hamburgische Gesetz unterscheidet es nach der Länge der Arbeitszeit: Bei der kürzeren Dauer (mindestens 24 Stunden) muß im eigenen Hausstand ein Kleinkind ..... oder ein arbeitsunfähiger Angehöriger, bei dem eine außergewöhnliche, durch amtsärztliches Zeugnis nachgewiesene Hilfsbedürftigkeit vorliegt, zu versorgen sein (§ 2 Abs. 1 Buchst. b). Bei der normalen Dauer (mindestens 44 Stunden) läßt es das Gesetz ebenfalls bei dem eigenen Hausstand bewenden (§ 2 Abs. 1 Buchst. a). Es wäre deshalb zu erwägen, ob hier ein Verwandtschaftsverhältnis nicht entscheidend sein soll, zumal die Voraussetzungen im Hinblick auf die Länge der Arbeitszeit strenger sind als in der erstgenannten Alternative. Diese Überlegung führt jedoch zumindest für die Fälle nicht zum Ziel, in denen kein "eigener Hausstand" im dinglichen Sinne (vgl. dazu die Ausführungen auf S. 59 ff) vorhanden ist. Denn nach § 2 DBest. BR sind den Arbeitnehmerinnen mit "eigenem Hausstand" gleichgestellt weibliche Arbeitskräfte, die in häuslicher Gemeinschaft mit einem oder mehreren hilfsbedürftigen Familienangehörigen leben und dadurch die Wahrnehmung des Haushalts übernommen haben. Dies betrifft gerade die in Rede stehen-

III. Der eigene Hausstand

Die FAO und ihr folgend die HAT-Gesetze von Bremen, Hamburg und Nordrhein-Westfalen haben als Anspruchsvoraussetzung nicht nur den Hausstand schlechthin, vielmehr kennzeichnen sie die Anspruchsberechtigten als "Frauen mit eigenem Hausstand". Das HATG NDS verzichtet demgegenüber auf diesen Zusatz.

Die Auslegung des Attributes "eigen" führt zwangsläufig zu Schwierigkeiten, da das dazu gehörende Hauptwort keine Sache und auch kein Sachinbegriff ist. Oben wurde der Hausstand definiert als "eine organisatorische Einheit, innerhalb derer jemand mit sachlichen Mitteln für sich oder für sich und andere den Mittelpunkt der privaten Lebensbeziehungen schafft und erhält". Die Objekte, die Gegenstand von Eigentum sein können, wie die Wohnung und Ausstattung, sind nur Rahmen des Haushalts, bilden aber nicht den Haushalt selbst. Aus diesem Grunde muß das Wort "eigen" eine andere Bedeutung haben als die zunächst sich anbietende im Sinne einer güterrechtlichen Zuordnung. - Selbst wenn man aber einmal entgegen der oben entwickelten Auffassung annehmen würde, der Haushalt bestünde nur aus seinem Sachsubstrat, eben der Wohnung und der Ausstattung, und demgemäß den Begriff "eigen" in dem dinglichen Sinne verwendete, so wäre dieser Weg vom Ergebnis her trotzdem unrichtig : Einen eigenen Hausstand hätte hiernach nur die Frau, der die Räumlichkeiten, in denen sie lebt, und das darin befindliche Mobilar zu Eigentum gehörten. Diese Sachlage ist nur selten gegeben. Denn einerseits wohnen die meisten Bevölkerungsschichten in Mietwohnungen,andererseits ist die Frau sehr häufig nur teilweise Eigentümerin der Möbel und Gerätschaften; z. B. die Ehefrau, die die Einrichtung im allgemeinen mit ihrem Mann gemeinsam anschafft. Es liegt jedoch auf der Hand, daß der HAT besonders für diese Personenkreise gedacht ist und nicht ausgerechnet nur für jene Frauen, die Wohnung und Zubehör ihr eigen nennen können. Das Ergebnis ist ebensowenig annehmbar, wenn man nicht das Eigentum, sondern die Besitzlage für entscheidend hält. Davon wird gleich zu sprechen sein. - Dies sind in kurzem die Schwierigkeiten, mit denen sich Rechtsprechung und Literatur auseinander zu setzen hatten.

---

de Frage. Sofern die Hausfrau jedoch über einen "eigenen Hausstand" im dinglichen Sinne verfügt, wird man die obige Schlußfolgerung mit dem Argument vertreten können, daß der Gesetzgeber schon der alleinstehenden Frau den HAT zuspricht. Hieran gemessen, kann sich die Rechtslage nicht ändern, wenn die Frau in ihrem Haushalt einen (hilfsbedürftigen) Fremden aufnimmt. - Ähnlich wie das HATG BR verhält sich Ziff. 5 der Bekanntmachung zur FAO : Den Frauen mit "eigenem Hausstand" können u. a. (!) Frauen ohne eigene Wohnung gleichgestellt werden, die alte oder gebrechliche Familienmitglieder zu versorgen haben ..... Da die Bekanntmachung unverbindlich ist, steht sie der weiteren Auslegung nicht im Wege.

1. Hausstand im dinglichen Sinn ? (Rechtsprechung des BAG)

Das BAG verlangt in seinem ersten Urteil vom 14.7.1954 (135) einen "eigenen und eigengeführten" Hausstand, der unter folgenden Voraussetzungen gegeben sei: a.) Die berufstätige Frau müsse eine eigene Wohnung zum Mittelpunkt der Beziehungen ihres Lebens machen und zwar in der Weise, daß sie die Wohnung nicht nur als Schlafstätte benutze, sondern sie auch wirklich bewohne, in ihr wirtschafte und ihren Haushalt (!) führe. b.) Die berufstätige Frau müsse als Inhaberin der eigenen Wohnung ohne ausreichende Hilfe die anfallenden mit einem Haushalt üblicherweise verbundenen Arbeiten im wesentlichen selbst verrichten (S. 58). Weiter heißt es, es sei gleichgültig, ob die Frau in Miete oder Untermiete lebe, ferner käme es nicht darauf an, ob die Wohnung möbliert oder unmöbliert vermietet sei. - Die gleichen Lehrsätze enthalten BAG E 2/40 und BAG AP Nr.10 zu § 1 HATG NRW, wobei das Gericht im Leitsatz des letzteren Urteils allerdings von einem "eigenen, d.h. eigen geführten" Haushalt spricht.

Dem Urteil des BAG in AP Nr.12 zu § 1 HATG NRW (25.3.1960) lag ein Sachverhalt zugrunde, der zum ersten Mal eine eingehende Erörterung des fraglichen Begriffs notwendig machte. Es ging darum, ob eine Arbeitnehmerin, die zusammen mit ihrem Vater in dessen Wohnung lebte und ihm nach dem Tode der Mutter selbständig den Haushalt besorgte, einen eigenen Hausstand führte. Das Gericht verneinte diese Frage. Es vertrat unter Berufung auf die eben zitierte Rechtsprechung die Ansicht, es ginge nicht an, den Ausdruck "eigen" gleichbedeutend mit "eigengeführt" zu verwenden. Die eigene Haushaltsführung sei vielmehr eine Anspruchsvoraussetzung für sich; und zwar sei sie nicht erfüllt, wenn sich die Frau zur Haushaltsführung einer ausreichenden Hilfe bediene. Käme es also nicht nur auf die eigene Haushaltsführung der Klägerin, die vorliege, an, so müsse der Ausdruck "eigen" noch eine andere Bedeutung haben. Wie das Gericht schon früher ständig betont habe, sei hiernach eine eigene Wohnung zu fordern. Es sei daran festzuhalten, daß zum "eigenen Hausstand" auch oder sogar in erster Linie das Vorhandensein einer eigenen Wohnung gehöre (Bl.2). Wie aus den weiteren Darlegungen hervorgeht (Bl.2 R), meint das Gericht nicht den streng eigentumsrechtlichen Begriff; entscheidend ist nach seiner Ansicht nur, daß die Frau Wohnungsinhaberin ist. Dabei soll es wiederum nicht darauf ankommen, wer - z.B. bei Eheleuten - den Mietvertrag abgeschlossen hat. Die Frage, ob für die Inhaberschaft darauf abzustellen sei, wer die wirtschaftliche Belastung (Miete usw.) trägt, streift das Gericht zwar, läßt sie aber unbeantwortet.

---

(135) BAG E 1/51 ff.

Das in dieser Rechtsprechung offenbar werdende Bestreben, den Begriff "eigen" statt auf den Hausstand auf dessen Sachsubstrat zu beziehen, verfolgt das BAG, Gr. S., weiter in seinem Beschluß vom 16. 3. 1962 (136): Die alleinstehende Frau müsse einen eigengeführten Hausstand haben. Dies sei dann der Fall, wenn sie mindestens einen Raum ganz oder überwiegend mit Einrichtungsgegenständen ausgestattet habe und darin ohne ausreichende Hilfe die anfallenden mit einem Haushalt üblicherweise verbundenen Arbeiten im wesentlichen selbst verrichte. Ein im wesentlichen vom Vermieter möbliertes Zimmer reiche nicht aus (137) (138).
Das BAG wendet den Begriff "eigen" also auf den sachlich-technischen Apparat des Haushalts an und nicht auf den Haushalt selbst. Hierbei gibt es ihm eine dingliche Bedeutung, ohne daß dessen Tragweite klar abgesteckt wird (139).

2. Verantwortliche Haushaltsführung

Das Wort "eigen" ist, auch wenn man es im dinglichen Sinn gebraucht, kein juristischer Fachausdruck; denn es kann sowohl für Eigentum als auch für Besitz stehen, zwei Begriffe also, die im Bürgerlichen Recht streng zu scheiden sind. In erster Linie steht das Wort war für eine Zugehörigkeit zu Eigentum und so ist es auch am gebräuchlichsten. Aber man verwendet es auch, um ein Besitzverhältnis zu kennzeichnen, etwa wenn es in einer Stellenausschreibung heißt: Bewerber mit eigenem Wagen werden bevorzugt. In diesem Zusammenhang kommt es nur darauf an, daß der Bewerber ein Auto zur Verfügung hat, während das Eigentum daran nicht entscheidend ist. In Anbetracht dieser verschiedenen Anwendungsweise ist es von der Wortauslegung her nicht falsch, wenn das BAG lediglich auf die Besitzverhältnisse abstellt und nur fordert: Die Frau müsse Wohnungsinhaberin sein, und bei Untermiete müsse sie die Räume ganz oder überwiegend mit Einrichtungsgegenständen ausgestattet haben.

Die beiden Formulierungen sind jedoch in hohem Maße unbefriedigend. Zwar könnte man über die praktischen Schwierigkeiten hinwegsehen, die mit der Fest-

(136) AP Nr. 19 zu § 1 HATG NRW, Leitsatz 3.

(137) Da eine alleinstehende Frau, von der im Beschluß einzig die Rede ist, immer über eine eigene Wohnung im obigen Sinne verfügt, brauchte dies nicht noch einmal erörtert zu werden.

(138) Hiermit weicht das BAG von seiner erstgenannten Entscheidung ab, wonach es gleichgültig war, ob es sich um ein Leerzimmer oder um ein möbliertes Zimmer handelt.

(139) In ähnlichem Sinne äußern sich LAG Düsseldorf, BB 1959 S. 268; BB 1960 S. 1287; BB 1961 S. 606; LAG Hamm, BB 1958 S. 1308; Hueck-Nipperdey, § 69 II, 5; Nikisch, S. 565, Anm. 33; Grüll, S. 98 ff. Beachte ferner Ziff. 5 der Bekanntmachung zur FAO, § 2 DBest. BR; § 1 DVO HA; Ziff. 2 Richtl. NDS.

stellung auftreten, wann die Räume überwiegend von der Mieterin eingerichtet sind; die Besitzverhältnisse zwischen Vermieter und Mieter mögen also auf sich beruhen. Unter welchen Voraussetzungen kann aber die Frau gegenüber anderen Haushaltsangehörigen Wohnung und Inventar ihr eigen nennen ? (Die Anforderungen in Bezug auf das Mibiliar, die das BAG für den Einpersonenhaushalt stellt, werden in gleicher Weise für den Mehrpersonenhaushalt gelten müssen. Zumindest wäre dies die konsequente Folgerung.) Es leuchtet durchaus ein, daß in dem vom BAG in AP Nr. 12 zu § 1 HATG NRW entschiedenen Fall die Arbeitnehmerin, die in der Wohnung des Vaters lebte, nicht Wohnungsinhaberin war, weshalb sich eine ausführliche Begründung hierzu erübrigte. Wie aber sonst verfahren werden soll, ist unsicher : Das Eigentum soll nicht kennzeichnend sein, auch nicht, ob der Mietvertrag auf den Namen der Frau lautet, und die wirtschaftlichen Lasten vermeidet das BAG ebenfalls als Maßstab heranzuziehen. Das Gericht mußte auch zwangsläufig darauf verzichten, in dieser Weise abzugrenzen; denn in den meisten Fällen wird nach der natürlichen Lebensauffassung Wohnung und Ausstattung gemeinsam besessen, jedenfalls da, wo mehrere Erwachsene zusammenleben. Hätte es also für den Durchschnittshaushalt wirklich auf die Inhaberschaft, so wie man diesen Begriff gewöhnlich versteht, abgestellt, dann würden nur wenige Frauen den Anspruch auf den HAT erheben können. Die eheliche Wohnung ist in aller Regel nicht "eigene" Wohnung der Ehefrau und ebensowenig ist die Ehefrau deren Inhaberin. Das gemeinschaftliche eheliche Hauswesen ist aber, worauf Bulla (140) hinweist, so sehr Typenfall des von der Frau als eigenen zu versehenen Haushalts, daß er Ausgangspunkt der HAT-Gesetzgebung überhaupt war. - Die Auslegung, die das BAG vornimmt, ist also schon in sich nicht folgerichtig und auf die Mehrheit der zu beurteilenden Sachverhalte nicht anwendbar.

Des weiteren darf der Sinn und Zweck des HAT-Rechts (Milderung der Doppelbelastung) nicht außer acht gelassen werden, wie es das BAG offenbar tut. Ob es sich nämlich um eine "eigene" Wohnung der Frau handelt, ob bei einem Untermietverhältnis die Möbel von der Frau mitgebracht worden sind oder ob sie der Vermieter gestellt hat - dies alles ist für die arbeitsmäßige Belastung der Frau unerheblich.

Schließlich ist dem BAG entgegen zu halten, daß seine Ansicht mit dem Wortlaut der Gesetze nicht in Übereinstimmung zu bringen ist. Denn wie gesagt, knüpft das Gericht nicht an den Hausstand selbst an, sondern setzt das Wort "eigen" lediglich in Beziehung zu Wohnung und Ausstattung. Dieses Vorgehen wäre nur zulässig, wenn sonst keine sachgerechte Deutung möglich wäre. Im folgenden wird es sich aber zeigen, wie man ganz in Einklang mit dem Wort-

---

(140) Komm. Rdz. 91.

laut der Gesetze zu einem befriedigenden Ergebnis gelangt.
Die Anwendung des Wortes "eigen" ist nicht auf Sachen beschränkt. Geläufig sind die Ausdrücke "meine eigene Behauptung", "meine eigene Familie". Es fällt daher nicht aus dem Rahmen, wenn man dieses Wort auf den Haushalt selbst bezieht, diese organisatorische Einheit, innerhalb derer jemand für sich oder für sich und andere den Mittelpunkt der privaten Lebensbeziehungen schafft und erhält. Das "Besitzen" oder "zu-einem-Gehören" (unter Ausschluß von anderen) findet auch hier seinen Sinn: Eine Frau kann dann einen Hausstand ihren eigenen nennen, wenn sie es ist, die über den Haushalt herrscht, oder wenn sie ihn, wie es § 1356 BGB für die Ehefrau sagt, "in eigener Verantwortung führt". Die Unterscheidung zwischen "eigen" und "nicht-eigen" (d.h. "gemeinsam" oder "fremd") ist also dahin zu treffen, daß der Haushalt in eigener Verantwortung unter Ausschuß von anderen geführt werden muß.
Hiermit wird nicht der Standpunkt vertreten, das Tatbestandsmerkmal "eigen" besage, die Frau müsse die Haushaltsarbeiten im wesentlichen selbst, d.h. ohne ausreichende Hilfe erledigen. In dieser Weise kann das Wort nicht verstanden werden. Für die "Zugehörigkeit", das "Besitzen" ist es nämlich nicht notwendig, daß die Frau, die dem Haushalt vorsteht, die dort anfallenden Arbeiten aus eigener Kraft besorgt; sie muß vielmehr nur die Rolle der Hausfrau innehaben. Eine Frau z.B., die ständig eine Hausgehilfin beschäftigt, hat trotzdem ihren eigenen Hausstand. So behält auch bei dieser Auslegung die vom BAG (aaO) und von Bulla (Komm. Rdz. 71 a) gemachte Unterscheidung zwischen "eigen" und "eigengeführt" ihre Gültigkeit.
An der Auffassung des BAG ist ferner so viel richtig, daß es für den eigenen Hausstand einer Frau spricht, wenn sie - und nicht eine andere Haushaltsangehörige - Inhaberin der Wohnung und Ausstattung ist. Sie erscheint so als die verantwortliche Leiterin des Haushalts, im Gegensatz z.B. zu bei ihr lebenden erwachsenen Töchtern. In solchen Fällen ist es in aller Regel die Inhaberin der Wohnung, die den Haushalt führt. Als Indiz sind die vom BAG beschriebenen Grundsätze also verwertbar (141), während sie im übrigen aus den oben entwickelten Gründen jedoch abzulehnen sind.

Bemerkenswert ist die Formulierung, die das HATG NDS enthält. Statt "Frauen mit eigenem Hausstand" lautet sie: "Frauen, die ..... einen Haushalt für sich oder für pflegebedürftige Eltern ..... führen". Es wird also ebenfalls auf die verantwortliche Leitung abgestellt (142).

---

(141) In diesem Sinne auch Monjau, BB 1958 S. 897.

(142) Allerdings taucht in den Richtl. NDS auch der Begriff "eigener Hausstand" auf, der, wie dort empfohlen wird, angenommen werden kann, wenn die Frau ..... eine eigene Wohnung ..... besitzt.

Ganz in Übereinstimmung mit der hier vorgetragenen Ansicht heißt es bei Schnorr von Carolsfeld (S. 318) : Einen eigenen Hausstand haben Frauen, die nicht in einem Haushalt leben, in dem eine andere Person die verantwortliche Leitung der häuslichen Angelegenheiten hat. - Ähnlich, oder zumindest in der Anwendung des Wortes "eigen" zu den gleichen Ergebnissen gelangend, äußern sich Dietz (BB 1952 S. 34), Butz (Betr. 1953 S. 190, Betr. Beilage Nr. 13/1957, III), Bulla (Komm. Rdz. 71 a ff), LAG Hamm (BB 1958 S. 1171); vgl. ferner Ziff. 5 der Bekanntmachung zur FAO. Schließlich hat sich neuerdings Marienhagen in mehreren Urteilsbesprechungen für diese Ansicht eingesetzt, vgl. BB 1961 S. 50 und BB 1961 S. 606.

Die DBest. BR erklären den Begriff "eigener Hausstand" nicht, fassen ihn jedoch offenbar im dinglichen Sinne auf. Trotzdem sind nach § 2 den Arbeitnehmern mit eigenem Hausstand gleichgestellt "weibliche Arbeitskräfte, die in häuslicher Gemeinschaft mit einem oder mehreren hilfsbedürftigen Familienangehörigen leben und dadurch die Wahrnehmung des Haushalts übernommen haben" (143).
Nicht in Einklang mit der oben dargelegten Auffassung steht allerdings die DVO HA. Nach § 1 ist ein eigener Hausstand "dann anzunehmen, wenn der weibliche Arbeitnehmer einen Wohnraum mit eigener, selbstbeschaffter oder zur Benutzung überlassener Geräteausstattung ..... besitzt ..... (Ziff. 1) ..... Hier ist also tatsächlich die Inhaberschaft der Sachen entscheidend, wogegen jedoch dieselben Bedenken bestehen wie gegen die Auffassung des BAG. Er erscheint aber geboten, die von § 1 DVO HA nicht erfaßten Fälle im Wege der Analogie anzugleichen. Denn wie aus Ziff. 2 und 3 des § 1 DVO HA hervorgeht, soll auch für den Bereich des HAT-Gesetzes HA die Freizeit solchen Frauen zugutekommen, die durch häusliche Arbeiten stark in Anspruch genommen sind; der Gedanke der Doppelbelastung hatte also ebenfalls den entscheidenden Einfluß auf die Gesetzgebung. Damit verträgt es sich, wenn auch solche Frauen, die zwar über keine eigene Wohnung verfügen, wohl aber einen Hausstand selbständig führen und damit die übrigen Voraussetzungen des § 1 DVO HA erfüllen, den Frauen mit eigenem Hausstand im Sinne dieser Vorschrift gleichgestellt werden.

3. Folgerungen

Die Anwendung dieser hier vertretenen Ansicht führt nunmehr zu folgenden praktischen Auswirkungen :
Die Ehefrau hat ebenso wie die Mutter mit einem Kind einen eigenen Hausstand. Dies ist auch die Meinung des BAG.

(143) Vgl. auch Anm. 134.

Zu dem gleichen Ergebnis muß man aber in dem vom BAG entschiedenen Fall gelangen, wo eine Arbeitnehmerin nach dem Tode der Mutter dem Vater den Haushalt führte. Die Tochter war in die Rolle der Hausfrau eingetreten, so daß sie in dem Haushalt allein bestimmte und dort selbständig waltete. Damit waren die Voraussetzungen des Gesetzes erfüllt. Abgesehen davon ist bei einer solchen Sachlage die Gewährung des Hausarbeitstages auch durchaus billigenswert, da die arbeitsmäßige Belastung keine andere ist als diejenige, welche andere Frauen mit eigenem Hausstand zu tragen haben. Bei einer ganz ähnlich gelagerten Fallgestaltung hat das LAG Hamm (BB 1958 S. 1171) ebenfalls den HAT zugesprochen. Einen eigenen Hausstand nehmen unter solchen Voraussetzungen ferner an: Bulla (Komm. Rdz. 98), Dietz (BB 1952 S. 35), Monjau (BB 1958 S. 897), Marienhagen (BB 1961 S. 50, BB 1961 S. 606). Butz (Betr. 1953 S. 190, Betr. Beilage Nr. 21/1955 C II 3, Betr. Beilage Nr. 13/1957 III) will weibliche Personen, die in häuslicher Gemeinschaft mit Familienangehörigen (z. B. pflegebedürftigen Eltern) leben und den Haushalt auf familiärer Grundlage "wie einen eigenen" versehen, wenigstens gleichstellen.

Es kommt vor, daß ein Haushalt, weil keine weiblichen erwachsenen Familienangehörigen vorhanden sind, von einer Haushälterin oder Wirtschafterin geführt wird und daß diese Frau an der Wohngemeinschaft teilhat. Nach dem Gesagten wird man von einem eigenen Hausstand der Haushälterin sprechen müssen. (Anders wäre es, wenn die Frau nicht in der häuslichen Gemeinschaft Aufnahme gefunden hätte, sondern selbst noch einen privaten Mittelpunkt ihrer Lebensbeziehungen besäßte, also "Tagesmädchen" im Sinne von § 2 Abs. 2 MUSchG wäre). Trotzdem ist die Haushälterin nicht anspruchsberechtigt; denn sie besorgt den Haushalt nicht aus einer familienrechtlichen oder sittlichen Verpflichtung, sondern - als Hausangestellte - auf Grund eines Arbeitsvertrages. Darüberhinaus fehlt die Doppelbelastung, da bei ihr - im Gegensatz zu den anderen Arbeitnehmerinnen mit eigenem Hausstand - Berufstätigkeit und Haushaltsführung zusammenfallen.

Zur Abgrenzung gegenüber dem nicht-eigenen Hausstand mag folgender vom ArbG Krefeld (144) beurteilter Fall dienen: Die Klägerin lebte in dem Haushalt ihres noch berufstätigen Großvaters. Dessen Ehefrau war pflegebedürftig, und die Klägerin verrichtete unter deren Anweisung den größten Teil der häuslichen Arbeiten. Wie das Gericht zu Recht entschied, hatte die Klägerin keinen eigenen Hausstand, da sie nicht die verantwortliche Leitung über das Hauswesen besaß, in dem sie tätig war. Dieser Sachverhalt gibt allerdings Anlaß zu der Frage, ob nicht unter Umständen eine Gleichbehandlung angezeigt ist, dann nämlich, wenn die gesamten Arbeitsleistungen, die der Haushalt erfordert, von einer Haushaltsangehörigen allein erbracht werden und die Haushaltsinhaberin selbst

(144) BB 1958 S. 668.

nur Weisungen erteilt. Sollte dies ausnahmsweise der Fall sein, wird man im Hinblick auf Sinn und Zweck des HAT-Rechts der ersteren Frau die Freizeit zusprechen können, sofern sie die sonstigen Voraussetzungen erfüllt. In aller Regel bringt aber schon die vollständige Erledigung der Haushaltsaufgaben zwangsläufig die verantwortliche Leitung mit sich, so daß meistens ein eigener Hausstand gegeben ist.
Nicht über einen eigenen Hausstand verfügt ferner eine Frau, die zusammen mit einer andren erwachsenen Person, z.B. einer Schwester, eine Wohnung genommen hat, wo beide an der Haushaltsführung beteiligt sind. Hier handelt es sich um einen gemeinsamen Haushalt (145).

3. Kapitel: Haushaltsführung ohne ausreichende Hilfe

Die anspruchsberechtigte Frau muß den Haushalt "ohne ausreichende Hilfe" führen: Im HATG NDS ist diese Anspruchsvoraussetzung enthalten (§ 1). Auch die FAO stellt sie für die 2. Alternative in § 2 Abs. 1 Buchst. b auf. In den übrigen Regelungen gehört sie zwar nicht zum Gesetzestext; sie ist dort aber als ungeschriebenes Tatbestandsmerkmal anzusehen, worüber in Rechtsprechung und Literatur Einigkeit besteht. Das Erfordernis, daß der Haushalt ohne ausreichende Hilfe besorgt werden muß, ergibt sich aus dem Sinn und Zweck des HAT-Rechts. Nur dann nämlich, wenn der Frau mit eigenem Haushalt die Aufgaben nicht ganz oder zu einem gewissen Teil von anderen abgenommen werden, besteht für sie die Doppelbelastung, um deren Verringerung es geht. Auch hier zeigt sich, wie sehr das HAT-Recht nach dem Umfang der arbeitsmäßigen Belastung ausgerichtet ist.

I. Grundsätzliche Behandlung der Anspruchsvoraussetzung

Das Tatbestandsmerkmal "ohne ausreichende Hilfe" ist ein unbestimmter Rechtsbegriff (146), der besagt, daß die anspruchserhebende Arbeitnehmerin die mit dem Haushalt üblicherweise verbundenen Arbeiten im wesentlichen selbst verrichten muß (147).
Eine gewisse unterstützende Hilfe berührt den Anspruch also nicht. Im übrigen gibt es für die Frage, wann eine Hilfe als ausreichend anzusehen ist, keinen allgemein gültigen Maßstab. Auf der einen Seite muß das Ausmaß der gesam-

(145) So auch LAG Hamm, BB 1958 S. 1096.
(146) BAG AP Nr. 14 zu § 1 HATG NRW Bl. 3 R.
(147) So das BAG in ständiger Rechtsprechung, die auf der Grundsatzentscheidung vom 14.7.1954 in BAG E 1/51 beruht.

ten Arbeitsbelastung der berufstätigen Frau festgestellt werden, weil sich nur daran erweisen kann, ob die vorhandene Hilfe genügt. Der Arbeitsumfang ist aber von Fall zu Fall verschieden, da sowohl die Belastung durch den Beruf als auch diejenige durch den Haushalt unterschiedlich groß ist. In dieser Beziehung ist die Behandlung der beiden anderen hauptsächlichen Anspruchsvoraussetzungen einfacher : Die Gesetze begnügen sich damit, ein Mindestmaß an Arbeitszeit, was die berufliche Tätigkeit anbelangt, vorzuschreiben, und bei der Auslegung des Begriffs "Hausstand" kann man sich ebenfalls damit zufrieden geben, Mindestanforderungen in Bezug auf die haushaltlichen Arbeiten aufzustellen. Hier ist jedoch ein derartiges Vorgehen nicht möglich, sondern bei der Prüfung des Begriffs "ausreichende Hilfe" muß der wirkliche Umfang der Belastung, jedenfalls in großen Zügen, bekannt sein. - Auf der anderen Seite hängt auch der Umfang der Hilfe immer von den Gegebenheiten des Einzelfalles ab.

Ob eine ausreichende Hilfe vorliegt, ist daher auf Grund einer Gesamtwürdigung aller in Frage kommenden Umstände zu entscheiden (148).

Für den Umfang der Arbeitsbelastung sind in erster Linie zu beachten :

Die Länge und Lage der beruflichen Arbeitszeit der Arbeitnehmerin; darin einbegriffen auch, ob die Arbeitnehmerin an einem oder mehreren Sonnabenden im Anspruchszeitraum arbeitsfrei hat, sofern nicht deswegen der Anspruch überhaupt ausgeschlossen ist.
Die Zeit, die benötigt wird, um den Weg von der Wohnung zum Betrieb und umgekehrt zurückzulegen.
Die Größe des Haushalts : insbesondere die Zahl der Räume und der zum Haushalt gehörenden Personen. Bei dem letzteren Punkt ist zu bedenken, daß die Menge der Arbeit nicht unbedingt mit der Anzahl der Personen wächst; denn wenn die Hausfrau überhaupt entlastet wird, dann in der Regel durch Haushaltsmitglieder. Auf der anderen Seite verursachen kleine Kinder, Jungens im heranwachsenden Alter und kranke oder leidende Angehörige besonders viel Arbeit. Deshalb ist vor allem bei der Beurteilung dieses Umstandes Sorgfalt am Platz.

Für die Frage, in welchem Umfang jemand der Hausfrau helfen kann, sind u.a. folgender Gesichtspunkte zu berücksichtigen :
Das Alter von jugendlichen Familienangehörigen oder von Eltern und Geschwistern.
Krankheit oder Gebrechlichkeit eines Haushaltsmitglieds, das deswegen höchstens leichte Arbeiten ausführen kann.

---

(148) Diesen Grundsatz hat das BAG in AP Nr. 14 zu § 1 HATG NRW (25.3.1960) aufgestellt und in AP Nr. 20 zu § 1 HATG NRW bestätigt. Er entspricht wohl einer allgemeinen Meinung.

Bei selbst berufstätigen weiblichen Haushaltsangehörigen die Länge und Lage ihrer Arbeitszeit.
Bei einer bezahlten Hilfskraft schließlich, wie oft und wie lange sie monatlich im Haushalt beschäftigt ist.

Im Einzelfall sind oft mehrere entlastende Umstände gegeben. Zwar mögen sie dann nicht, jeder für sich betrachtet, geeignet sein, den Anspruch auf den HAT auszuschließen. Dann muß jedoch, wie das BAG (149) folgerichtig sagt, untersucht werden, ob sie nicht in ihrer Zusammenfassung zu einer ausreichenden Entlastung der anspruchserhebenden Arbeitnehmerin führen.

II. Einzelfragen

1. Hilfsfähigkeit bestimmter Haushaltsangehöriger

Manche Haushaltsmitglieder kommen von vornherein nicht als wirksame Unterstützung in Betracht. Wenn die anspruchserhebende Frau nur mit einer solchen Person zusammen den Haushalt führt und nicht von anderer Seite noch Entlastung erfährt, wird sich eine eingehende Prüfung erübrigen, und man kann ohne weiteres das Fehlen einer ausreichenden Hilfe annehmen.

A) Kinder und alte oder pflegebedürftige Haushaltsangehörige

Zu eng, aber sonst einleuchtend sieht Ziff. 3 Richtl. NDS die Anspruchsvoraussetzung dann als erfüllt an, wenn in dem Haushalt keine andere Person (z. B. Mutter, Kinder, Verwandte und dergl.) im Alter von 16 bis 70 Jahren vorhanden ist, die die Hausarbeiten übernehmen kann. Richtig ist, daß Kinder der Mutter nicht wesentlich zur Hand gehen können, wobei die Altersgrenze mit 16 Jahren für diese Verallgemeinerung zutreffend angesetzt sein dürfte. Ebensowenig kommen alte und pflegebedürftige Haushaltsangehörige infrage.

B) Der Mann

Nach fast einhelliger Meinung stellt der Mann keine ausreichende Hilfe bei der Haushaltsführung dar (150).

---

(149) AP Nr. 14 zu § 1 HATG NRW Bl. 3 R. Dieses Urteil stellt ein eindrucksvolles Beispiel für die Abwägung aller Faktoren dar.

(150) Bulla, Komm. Rdz. 122 ff; Dietz, BB 1952 S. 35; Grüll, S. 101; Hueck-Nipperdey, § 69 II, 5, Anm. 18; Nikisch, S. 566; LAG Hamm, BB 1951 S. 533, BB 1958 S. 1309; ArbG Krefeld, BB 1958 S. 811; LAG Düsseldorf, BB 1959 S. 269; So offenbar auch BAG AP Nr. 10 zu HATG NRW. Anderer Ansicht Riedel, BB 1951 S. 645.

Ein Ehemann wird zwar angesichts der Tatsache, daß seine Frau stärker belastet ist als er, selbst im Haushalt mitanfassen, indem er z. B. das Geschirr abtrocknet oder dann und wann das Frühstück vorbereitet. Mit derartigen Handreichungen erschöpft sich aber gemeinhin seine Mithilfe. Im übrigen ist er vielleicht täglich etwas länger berufstätig als seine Frau, oder er erledigt die Dinge, die nun wiederum ihr nicht so sehr liegen: kleine Reparaturen im Hause, Behördengänge und das Schreiben notwendiger Briefe. Auf diese Weise erfüllt er für den Regelfall auch seine Pflicht zur Mithilfe im Haushalt, die sich aus dem Wesen der Ehegemeinschaft ergibt (151). Im großen und ganzen besorgt die Frau den eigentlichen Haushalt also allein. Nicht zuletzt hat diese Tatsache ihren Grund in den auch heute noch geltenden Vorstellungen, wonach die Frau den Haushalt wahrnimmt, während der Mann dazu keine Eignung besitzt. Daran hat sich durch den weitverbreiteten Eintritt der Frauen in das Berufsleben nicht viel geändert.

Butz (152), der im Grundsatz mit der herrschenden Lehre übereinstimmt, will für junge, kinderlose Eheleute eine Ausnahme machen: Hier sei die Unterstützung durch den Mann weitgehend üblich geworden, was bei der verhältnismäßig geringen Arbeit in derartigen Haushalten entscheidend ins Gewicht falle. - Wenn auch zugegeben wird, daß sich gerade der junge Ehemann eher bereit findet, seiner Frau behilflich zu sein, so wird seine Mitarbeit doch nicht weit über das soeben beschriebene Maß hinausgehen. Als ausreichend kann man sie nicht ansehen, zumal der Haushalt zwar im Vergleich zu einem anderen, wo Kinder vorhanden sind, weniger Zeitaufwand erfordert, trotzdem aber noch genug Arbeit mit sich bringt (153).
Ferner wird die Ansicht vertreten, daß die Frau auch bei Arbeitslosigkeit des Mannes nicht auf seine Unterstützung verwiesen werden könne (154). Soweit der Mann vorübergehend nicht arbeitet, ist dieser Auffassung schon deshalb zuzustimmen, weil eine absehbar kurzfristige Aushilfe nicht zur Versagung des HAT-Anspruchs führt (155). Es kann ihr aber in dieser Allgemeinheit nicht beigepflichtet werden, wenn der Mann ständig zu Hause bleibt. In einem solchen

(151) BGH, FamRZ 1960 S. 21; OLG Stuttgart, NJW 1961 S. 2113.
(152) Anmerkung II 1 a zu BAG in SAE 1957 Nr. 16.
(153) Das OLG Stuttgart (aaO) hatte in seinem Urteil, in dem es um einen Schadensersatzanspruch nach § 845 BGB ging, die durchschnittlich aufzuwendende Arbeitszeit der berufstätigen Frau in einem drei Personen umfassenden Haushalt (Eheleute und Schwiegervater) mit vier Stunden täglich berechnet.
(154) Bulla aaO; Dietz aaO; Hueck-Nipperdey aaO, LAG Hamm, BB 1951 S. 533; Nikisch aaO bei zeitweiliger Arbeitslosigkeit.
(155) So zu Recht Bulla, Komm. Rdz. 120.

Fall ist er imstande, sich an den häuslichen Wirkungskreis zu gewöhnen, so daß man ihn als zur Hilfe fähig ansehen muß. Ob er die Frau auch in ausreichendem Maße entlasten kann, ist dann eine Frage der näheren Umstände.

Von dieser Ausnahme abgesehen, besteht also der Grundsatz zu Recht, daß der Mann nicht als ausreichende Hilfe in Erwägung zu ziehen ist (156).

C) Berufstätige weibliche Haushaltsangehörige

Nach der Rechtsprechung des BAG zum HATG NRW sollen auch weibliche Haushaltsmitglieder, die selbst berufstätig sind, grundsätzlich für die haushaltlichen Arbeiten nicht zur Verfügung stehen, so daß sie im allgemeinen keine ausreichende Hilfe darstellen (157): Das Gesetz gewähre den Anspruch bereits bei einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden. Daran ließe sich erkennen, daß jede Haushaltsarbeit eine zusätzliche Belastung bedeute, die der Arbeitnehmerin, wenn sie einen eigenen Hausstand führe, den Anspruch auf die Freizeit gäbe. Sofern die Arbeitnehmerin aber keinen eigenen Hausstand habe, sondern dem Haushalt einer anderen berufstätigen Frau angehöre, werde dadurch der Anspruch dieser Frau nicht berührt; denn die erstgenannte Arbeitnehmerin sei durch ihre eigene Erwerbstätigkeit voll ausgelastet. Zwar werde meistens die Arbeit in einem Mehrpersonenhaushalt unter die Haushaltsmitglieder verteilt. Hiermit erführe die Hausfrau aber keine den Anspruch ausschließende Unterstützung, da zu bedenken sei, daß der HAT auch der alleinstehenden Frau zukäme und die Hilfe der Haushaltsangehörigen zum erheblichen Teil durch die von ihr verursachte Mehrarbeit wieder ausgeglichen werde. Es bleibe also immer noch ein Teil der Haushaltsarbeit übrig, der von der anspruchserhebenden Frau selbst geleistet werde. Das reiche aus (158).

Dieser Auffassung, die teilweise Zustimmung gefunden hat (159), sind einige Bedenken entgegen zu halten. Einmal stehen hier die Anforderungen an den Arbeitsumfang und dementsprechend an das Ausmaß der Hilfe in einem Mißverhältnis zu der ständig ausgesprochenen Ansicht des BAG, wonach die Hausfrau

(156) Nach dem HATG NDS wird der Anspruch auf den HAT allerdings von vornherein nicht gewährt, wenn der Ehemann arbeitsfähig ist; vgl. dazu S. 54 ff.

(157) AP Nr. 9, 10 (hier mit ausführlicher Begründung), 11 zu § 1 HATG NRW.

(158) AP Nr. 10 zu § 1 HATG NRW Bl. 3.

(159) LAG Düsseldorf, BB 1959 S. 269, BB 1960 S. 96, BB 1962 S. 223; so schon vorher Bulla, Komm. Rdz. 123.

die Hausarbeiten nicht nur teilweise, sondern im wesentlichen persönlich verrichten muß (160).
Vor allem aber befriedigt nicht der Schwerpunkt der Begründung, nämlich daß die dem Haushalt angehörende Arbeitnehmerin durch ihren Beruf bereits voll ausgelastet sein soll. Zwar füllt der Beruf einen sehr wichtigen und den zeitlich größten Teil des Tagesablaufs aus. Daneben stellt der Alltag jedem Erwachsenen aber noch andere Pflichten, die, so verschieden sie auch sein mögen, notwendigerweise erledigt werden müssen, da sonst die beruflichen und privaten Belange bald in Unordnung geraten würden. Es handelt sich dabei um eine normale Erscheinung in der sozialen Wirklichkeit, die als mehr oder weniger selbstverständlich hingenommen wird. So dürfte denn auch die Einstellung des BAG, daß jede Haushaltsarbeit, die neben dem Beruf anfällt, eine zusätzliche Belastung darstelle, mit der Verkehrsanschauung nicht übereinstimmen (161). Vielmehr kann von einer weiblichen Haushaltsangehörigen durchaus erwartet werden, daß sie der ebenfalls berufstätigen Hausfrau zu Hand geht. Ein junges Mädchen - in den streitigen Fällen ging es zumeist um die Hilfe erwachsener Töchter - wird sich in der Freizeit zwar vor allem ihren persönlichen Angelegenheiten widmen wollen. Dies schließt aber nicht aus, daß sie sich auch an den allgemeinen Hausarbeiten beteiligt. Falls sie sich unter Hinweis auf ihre eigene Berufstätigkeit von diesen Aufgaben befreien wollte, würde sie wohl kaum auf allseitiges Verständnis stoßen. Letztlich soll sie auch imstande sein, selbst einmal einen eigenen Hausstand zu führen.
Anders als der Mann ist eine erwachsene weibliche Haushaltsangehörige an sich fähig, die Hausfrau bei den Haushaltsobliegenheiten zu unterstützen. Entgegen der vom BAG vertretenen Ansicht ist sie normalerweise auch zeitlich dazu in der Lage, selbst dann, wenn sie ihrerseits einen Beruf ausübt. Deshalb muß man sie grundsätzlich als wirkliche Hilfe in Betracht ziehen, und es hängt von den oben beschriebenen Umständen ab, ob sie im Einzelfall eine ausreichende Hilfe ist (162) (163).

---

(160) Vgl. S. 65 f. und ferner die ziemlich strenge Rechtsprechung des BAG zu dem Tatbestandmerkmal "ausreichende Hilfe" in AP Nr. 14 zu § 1 HATG NRW.
(161) Dahin geht ebenfalls die Kritik von Jaerisch an diesem Urteil in einer Anmerkung zu BAG Nr. 8 zu HATG NRW, Maus, Handb.
(162) Demgemäß sind in mehreren Entscheidungen und Stellungnahmen berufstätige weibliche Haushaltsangehörige als ausreichende Hilfe in Erwägung gezogen worden: ArbG Göttingen, BB 1950 S. 704; LAG Hamm, SAE 1958 Nr. 20, BB 1958 S. 1309; ArbG Rheine, SAE 1958 Nr. 20 (zustimmende Anmerkung von Gangloff); ArbG Krefeld, BB 1958 S. 811; Jaerisch aaO; Butz, Anmerkung zu ArbG Wilhelmshaven, SAE 1956 Nr. 90.
(163) Die Auffassung des BAG dient auch nicht einem etwaigen Bestreben, die Handhabung des fraglichen Tatbestandsmerkmals zu vereinfachen. Es soll sich nämlich um einen Grundsatz handeln, der Ausnahmen zuläßt, z. B. bei günstiger Lage der Arbeitszeit (AP Nr. 9 zu § 1 HATG NRW Bl. 2 R). Um eine Prüfung im Einzelfall kommt man also nicht herum.

2. Tatsächliche oder mögliche Hilfe

Es bleiben zwei Sachverhalte zu erörtern, die in gewissem Sinne verwandt sind :

A) Hilfsfähige, aber nicht hilfsbereite Haushaltsangehörige

Wie ist zu entscheiden, wenn in dem Haushalt der anspruchserhebenden Frau Personen leben, die zwar zur Mithilfe fähig sind, aber entweder gar nicht oder nicht in ausreichendem Maße mithelfen ?

Die Auffassung des BAG und der herrschenden Lehre hierzu ist folgende (164) : Für die Bejahung oder Verneinung des Tatbestandsmerkmals "ohne ausreichende Hilfe" sei erforderlich und genügend, daß sich Kräfte im Haushalt befänden, die zur Übernahme ausreichender Hilfe imstande seien; ob sie es wirklich täten, sei unerheblich. Dem Sinn und Zweck des Hausarbeitstages würde es zuwiderlaufen, der berufstätigen Hausfrau einen HAT zu gewähren, um damit diese anderen Personen von zumutbarer Hausarbeit zu entlasten.

Diese Rechtsprechung hat bei Kunze-Cornelius (165) Widerspruch gefunden. Sie sehen darin eine unzulässige Verschiebung der Beweislast : Das BAG stelle mit seiner Auffassung eine unwiderlegliche Vermutung für tatsächliche Hilfe auf. Das Tatbestandsmerkmal "ohne ausreichende Hilfe" sei aber eine Einwendung und deshalb vom Arbeitgeber zu beweisen. Zwar sei der Beweis oft schwer zu führen, jedoch könne diese Tatsache dadurch berücksichtigt werden, daß beim Vorhandensein von Hilfskräften nach dem Beweis des ersten Anscheins die tatsächliche Hilfe durch die Hilfskräfte angenommen werde. So habe die Arbeitnehmerin die Möglichkeit, diesen Beweis des ersten Anscheins im Einzelfall zu erschüttern und damit die volle Beweislast des Arbeitgebers wieder auszulösen.
Der Ansatzpunkt dieser Kritik ist nicht richtig, da das Tatbestandsmerkmal "ohne ausreichende Hilfe" keine Einwendung darstellt. Vielmehr gehört es zum Klagegrund, wie auch das BAG offenbar in ständiger Rechtsprechung annimmt (166), so daß die Arbeitnehmerin und nicht der Arbeitgeber beweis-

---

(164) BAG AP Nr. 9, 10, 11 zu § 1 HATG NRW, AP Nr. 14 zu § 1 HATG NRW Bl. 3; Bobrowski-Gaul, S. 275; Bulla, Komm. Rdz. 122 a; Dietz, BB 1952 S. 35; Grüll, S. 101; Maus, Handb. V A, HAT, Rdz. 40; Hueck-Nipperdey, § 69 II, 5 Anm. 18; Nikisch, S. 566; LAG Hannover, AP 1953 Nr. 145; LAG Hamm, SAE 1958 Nr. 20; ArbG Rheine, SAE 1958 Nr. 20 (zustimmende Anmerkung von Gangloff).

(165) BB 1961 S. 1013.

(166) Vgl. die auf S. 58 wiedergegebene Definition des "eigenen Hausstandes" und insbesondere AP Nr. 9, 10, 11 zu § 1 HATG NRW. Nach Ziff. 6 Richtl. NDS hat die Frau der Betriebsleitung glaubhaft zu machen, daß die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung des Hausarbeitstages vorliegen. Dazu gehört auch das Fehlen ausreichender Hilfe.

pflichtig ist. Aber auf Verfahrensfragen kommt es in diesem Zusammenhang nicht an. Wenn Haushaltsangehörige der Hausfrau keine Arbeit abnehmen, obwohl sie dazu imstande sind, wollen Kunze-Cornelius jedenfalls, wie unschwer zu folgern ist, den HAT trotzdem gewähren. Dabei haben sie den Wortlaut des Gesetzes auf ihrer Seite, soweit man hier von einem Gesetzeswortlaut sprechen kann; denn tatsächlich ist die Frau ohne ausreichende Hilfe.

Bei der gegebenen Sachlage ist abzuwägen, wer den Nachteil tragen soll. Gemäß § 1617 BGB ist das Kind, solange es dem elterlichen Hausstand angehört und von den Eltern erzogen oder unterhalten wird, verpflichtet, in einer seinen Kräften und seiner Lebensstellung entsprechenden Weise den Eltern in ihrem Hauswesen Dienste zu leisten. (In den vom BAG entschiedenen Fällen handelte es sich um heranwachsende oder erwachsene Töchter.) Auch sonst wird die Hausfrau auf Grund der Hausgemeinschaft von einer Haushaltsangehörigen billigerweise verlangen können, daß sie in gewissem Rahmen mithilft. Deshalb liegt es näher, im Falle der Weigerung die Folgen der Hausfrau aufzubürden anstatt dem Arbeitgeber. Zwar braucht die Frau an der fehlenden Bereitschaft ihrer Haushaltsmitglieder keine Schuld zu treffen. Es würde aber die Grenzen dessen, was dem Arbeitgeber nach Treu und Glauben zugemutet werden kann, überschreiten, wenn man ihn in diesem Falle zur Gewährung des bezahlten Hausarbeitstages verpflichtete. Deshalb ist der Auffassung des BAG und der herrschenden Lehre beizutreten. Die an sich anspruchsberechtigte Arbeitnehmerin erhält dann den HAT nicht, wenn im Haushalt Personen leben, die ihr in ausreichendem Maße zu Hand gehen können.

B) Die Einkommensverhältnisse

Ist bei der Prüfung des Tatbestandsmerkmals "ohne ausreichende Hilfe" darauf abzustellen, ob die wirtschaftlichen Verhältnisse der Frau gestatten würden, eine bezahlte Hilfskraft zu beschäftigen ? - Allgemein wird die Frage verneint, und die Auffassung geht dahin, daß das Einkommen nicht zu berücksichtigen ist, sondern es insoweit auf tatsächliche Hilfe ankommt (167).

Die Ansicht führt zu einigen Unstimmigkeiten. Einer Arbeitnehmerin nämlich, die eine Putzfrau bezahlt, wird der HAT versagt, während eine Arbeitnehmerin, die auf eine bezahlte Hilfe verzichtet, obwohl sie gleichermaßen dazu in

(167) BAG, AP Nr. 24 zu § 1 HATG NRW Bl. 3 R; Bobrowski-Gaul, S. 275; Bulla, Komm. Rdz. 127; Butz, Betr. Beilage Nr. 21/1955, C III 4; Grüll, S. 101; Hueck-Nipperdey, § 69, II, 5, Anm. 18; Maus, Handb. V A, HAT, Rdz. 40; Nikisch, S. 567; LAG Hamm, BB 1958 S. 1309; anderer Ansicht offenbar Riedel, BB 1951 S. 644 ff.

der Lage wäre, den HAT erhält. Auch zeigt sich ein gewisser Widerspruch zu der ebenso allgemein vertretenen Auffassung, wonach die Freizeit dann nicht eingeräumt wird, wenn hilfsfähige Haushaltsangehörige nicht mithelfen. Hier soll nur die Möglichkeit einer Entlastung entscheidend sein.

Aus diesen Gründen möchte man geneigt sein, der Frau, die sich eine bezahlte Hilfe leisten kann, den HAT nicht zuzusprechen. Eine solche Handhabung würde aber darauf hinauslaufen, mit diesem Argument jeder wirtschaftlich gut gestellten Frau von vornherein den HAT abzuerkennen, so daß auf diesem Wege die Voraussetzung der Bedürftigkeit in das HAT-Recht eingeführt würde. Für eine derartig weitreichende Ausdehnung der Anspruchsvoraussetzungen müßte sich die Grundlage aus den Gesetzen unmittelbar ergeben, da die Bedeutung des Problems eine ganz andere ist als die der vorher erörterten Frage. Die Gesetze geben jedoch keinen Anhaltspunkt in diese Richtung; denn nirgendwo ist zum Ausdruck gebracht, daß die wirtschaftlichen Verhältnisse der Frau maßgebend seien.
Die Richtigkeit der fast unstreitigen Meinung erweist sich ferner an folgenden Überlegungen :
Die entgegengesetzte Auffassung muß voraussetzen, daß eine Frau, sofern sie sich um eine Hilfskraft bemüht, sie auch tatsächlich bekommt. Eine solche Annahme ist aber nicht ohne weiteres richtig. Vielmehr ist es seit einigen Jahren sehr schwierig, eine Hausgehilfin oder Stundenfrau zu finden, was hinlänglich bekannt ist. Da diese Erscheinung einer wachsenden Abneigung gegen derartige Berufe entspringt, wird dies auch kaum eine vorübergehende Situation sein, sondern vorläufig andauern. Sehr vielen Frauen würde aus diesem Grunde der Ausweg, sich gegen Entgelt eine ausreichende Hilfe zu verschaffen, verschlossen bleiben.
Schließlich würde es schwierig sein, einen gerechten Maßstab zu finden; denn bei welchem Lohn dürfte man es der Frau zumuten, sich auf dem Arbeitsmarkt nach einer Aufwartung umzusehen ! Man müßte nicht nur das Einkommen der Frau selbst, sondern zumindest auch das ihres Mannes und möglicherweise jenes weiterer Haushaltsangehöriger berücksichtigen. Ergeben sich schon Schwierigkeiten, diese Posten festzustellen, so wäre es ferner mehr oder weniger willkürlich, einen bestimmten Grenzbetrag auszuwerfen. Da der Verdienst nämlich oft durch besondere Aufwendungen belastet ist, müßte die Höhe des Einkommens jeweils in ein Verhältnis zu den Ausgaben gesetzt werden. Abgesehen von der offensichtlichen Umständlichkeit eines solchen Verfahrens dürfte es wohl, wie Nikisch (S. 567) sagt, einem Außenstehenden nicht zukommen, diese verschiedenen Umstände zu untersuchen - lediglich um zu befinden, ob die Frau in der Lage ist, eine bezahlte Hilfe zu nehmen. Die Frau muß also selbst entscheiden, ob sie die Last des Haushalts allein auf sich nimmt oder nicht.

Die Einkommensverhältnisse bleiben daher bei der Behandlung des Tatbestandsmerkmals "ohne ausreichende Hilfe" außer Betracht.

4. Kapitel : Länge und Lage der beruflichen Arbeitszeit

Bisher war von den Belastungen die Rede, die der erwerbstätigen Frau durch die Haushaltsführung erwachsen. Auf der anderen Seite muß die Frau, die den Anspruch auf den HAT geltend machen will, aber ebenso durch den Beruf in bestimmtem Maße ausgelastet sein. Auch hier geht es um Mindestanforderungen, die jedoch leicht zu umschreiben sind, weil sich als Maßstab Länge und Lage der wöchentlichen Arbeitszeit anbieten.

Die Gesetzgeber haben auf diese Weise die berufliche Belastungsgrenze eindeutig und für den Regelfall zweifelsfrei festzulegen vermocht. Es zeigt sich aber, daß insoweit erhebliche Unterschiede zwischen den fünf Rechtsquellen, der FAO und den vier Nachkriegsgesetzen, bestehen. An keiner Stelle wird die verschiedenartige Ausgestaltung der Anspruchsvoraussetzungen so deutlich wie hier. Dieser Umstand ist bemerkenswert, weil die Gesetze für die andere Seite der Doppelbelastung, die Haushaltsführung, unterschiedslos das gleiche Tatbestandsmerkmal, nämlich das Bestehen eines Hausstandes bzw. Haushaltes enthalten, und Rechtsprechung und Literatur hieraus im wesentlichen für alle Gesetze gleiche Mindestanforderungen entwickeln konnten. Dasselbe gilt für das zusätzliche Erfordernis, daß der Hausstand ohne ausreichende Hilfe geführt werden muß. Aber, wie gesagt, was die berufliche Seite anbelangt, haben sich die einzelnen Gesetzgeber von unterschiedlichen Vorstellungen leiten lassen. Der Gesetzestreue wegen muß diesem Umstand im folgenden hinreichend Beachtung geschenkt werden.

I. Die Länge der Arbeitszeit

Die Gesetze schreiben vor :

1.) FAO : Wöchentliche Arbeitszeit von mindestens 48 Stunden.
2.) HATG Bremen : Wöchentliche Arbeitszeit von
a.) mindestens 44 Stunden oder von
b.) weniger als 44 Stunden, aber mindestens 24 Stunden, wenn im eigenen Hausstand ein Kleinkind oder schulpflichtiges Kind oder ein arbeitsunfä-

higer Angehöriger (Nachweis der Hilfsbedürftigkeit durch ärztliches Attest) zu versorgen ist.

3.) HATG Hamburg : Wöchentliche Arbeitszeit von

a.) mindestens 48 Stunden oder

b.) 40 bis 48 Stunden, wenn im eigenen Haushalt mindestens ein Klein- oder schulpflichtiges Kind oder mindestens eine arbeitsunfähige Person (Nachweis der Hilfsbedürftigkeit durch ärztliches Attest) zu versorgen ist.

4.) HATG Niedersachsen : Wöchentliche Arbeitszeit von mindestens 40 Stunden.

5.) HATG Nordrhein-Westfalen : Wöchentliche Arbeitszeit von mindestens 40 Stunden.

Wenn man die FAO ausklammert, ergibt sich also, daß das hamburgische HATG am ungünstigsten ist, da es für den Regelfall eine Arbeitszeit von 48 Stunden verlangt. Allerdings wird es zahlreiche Arbeitnehmerinnen geben, die ein Kind oder einen arbeitsunfähigen, hilfsbedürftigen Angehörigen zu versorgen haben, so daß der HAT unter den erleichterten Bedingungen - 40 Stunden pro Woche - ziemlich häufig in Anspruch genommen werden kann. Nach dem bremischen HATG kann eine Frau den HAT schon dann verlangen, wenn sie nur 24 Stunden in der Woche beschäftigt ist, sofern sie ein Kind oder einen arbeitsunfähigen Angehörigen betreut. Hier ist die berufliche Belastung weitaus niedriger angesetzt als in allen anderen Regelungen. Wie weiterhin auffällt, haben drei der vier Nachkriegsgesetze die Mindestarbeitszeit auf 40 Stunden festgesetzt : Das HATG NDS und das HATG NRW gleichmäßig für alle Frauen und das HATG HA für Frauen mit den genannten zusätzlichen Erschwernissen.

II. Die Lage der Arbeitszeit

Man kann sich auf den Standpunkt stellen, daß eine Arbeitnehmerin, die an einem oder mehreren Werktagen arbeitsfrei hat, auf einen zusätzlichen freien Tag - den HAT - nicht angewiesen ist. Aus dieser Überlegung heraus wird nicht nur die Länge, sondern auch die Lage der Arbeitszeit bei der Feststellung der Belastung in die Erwägungen einbezogen. Die Lage der Arbeitszeit ist hierbei aber nur insoweit von Interesse, als es darum geht, ob ein oder mehrere Werktage gänzlich arbeitsfrei sind. Die Verteilung der Arbeitszeit innerhalb des Tagesablaufs, also Beginn, Unterbrechung und Ende der täglichen Arbeitszeit, ist ohne Belang; hierüber werden in den HAT-Gesetzen auch keine Aus-

sagen gemacht (168). Entscheidend ist vielmehr die Verteilung der Arbeitszeit innerhalb eines größeren Zeitraumes.

Der Anspruchszeitraum, für den der HAT gegeben wird - ein Monat -, umfaßt mehrere Wochen, wobei die Arbeitszeit oft über die einzelnen Wochen ungleichmäßig verteilt ist. So wird z.B. in vielen Betrieben in zwei Wochen regelmäßig an allen sechs Werktagen gearbeitet, während in den übrigen Wochen ein Werktag frei ist. Angesichts dieser Situation ließe sich erwägen, ob man für die Lage und Verteilung der Arbeitszeit anstatt der Woche nicht einfacher den Anspruchszeitraum selbst als Zeitabschnitt in Betracht zieht. Dies würde auch der anfänglichen Überlegung mehr entsprechen, nämlich daß die Arbeitnehmerin, die von vornherein nicht an allen Werktagen beschäftigt ist, möglicherweise den HAT nicht braucht. Die Gesetze haben aber überwiegend, soweit zu dieser Frage etwas bestimmtist, die Woche als maßgeblich herangezogen, und demgemäß wird das Problem in Rechtsprechung und Literatur ebenso angefaßt.

Es erhebt sich also die Frage, ob eine Arbeitnehmerin den HAT auch dann beanspruchen kann, wenn sie - bei Ableistung der Mindestarbeitszeit - einen oder mehrere Werktage arbeitsfrei hat.

1.) FAO: Eine bindende Bestimmung fehlt. Nach Ziff. 10 der Bekanntmachung zur FAO sollen jedoch Frauen, die regelmäßig nur an fünf Werktagen in der Woche beschäftigt werden, keinen HAT erhalten. Das gleiche soll gelten, wenn in der Doppelwoche nur an elf Tagen gearbeitet wird. Große praktische Bedeutung dürfte dieser Richtlinie heute aber nicht mehr zukommen, da die in der FAO festgesetzte Mindestarbeitszeit von 48 Stunden nur selten derartig verteilt sein wird (169).

2.) HATG Bremen: Weibliche Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen HAT, "sofern sie an sechs Tagen in der Woche beschäftigt werden".
Hiernach muß die Frau an allen sechs Werktagen in der Woche arbeiten, um den HAT-Anspruch zu erlangen. Wie sich aus dem Wortlaut ohne weiteres ergibt, bezieht sich dies auf alle Wochen innerhalb des Anspruchszeitraums. Eine Unterscheidung zwischen längeren und kürzeren Arbeitswochen ist nicht gemacht.

---

(168) Nur für die vierstündige Freizeit, die eine Arbeitnehmerin gemäß § 2 Abs. 1 Buchst. a FAO verlangen kann, gilt etwas anderes; vgl. im einzelnen diese Bestimmung. Dies hat aber mit dem HAT selbst nichts zu tun.

(169) Das BAG (AP Nr. 5 zu § 1 HATG NDS Bl. 2) hat die Auffassung vertreten, durch eine Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage werde der HAT-Anspruch nach der FAO nicht beeinträchtigt; ebenso Monjau, AR-Blattei, HAT III Bl. 2. Anderer Ansicht Bulla, Komm. Rdz. 174 ff und Dietz, RdA 1957 S. 444 ff.

3.) HATG Hamburg: Weibliche Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen HAT, "wenn sie in jeder Woche mindestens an sechs Werktagen beschäftigt werden".
Die Rechtslage ist also dieselbe wie nach dem bremischen Gesetz.
4.) HATG Niedersachsen: Voraussetzung für den HAT-Anspruch ist, "daß die regelmäßige Arbeitszeit in der Woche mindestens 40 Stunden beträgt und die Frau an keinem Werktag arbeitsfrei ist".
Trotz des abweichenden Wortlauts ist die Lösung die gleiche wie in den vorgenannten Ländergesetzen. Zugleich kommen in dieser Formulierung die offenbaren Absichten des Gesetzgebers deutlich zum Ausdruck, der Wille nämlich, daß nur die Frau, die innerhalb des Anspruchszeitraums regelmäßig an allen Werktagen arbeitet, einen HAT haben soll (170).
5.) HATG Nordrhein-Westfalen: In diesem Gesetz heißt es: " ..... haben Frauen mit eigenem Hausstand, die im Durchschnitt wöchentlich mindestens 40 Stunden arbeiten, Anspruch auf einen arbeitsfreien Wochentag (Hausarbeitstag) in jedem Monat".
Es fragt sich, ob eine Lücke vorliegt oder ob der Gesetzgeber bewußt davon abgesehen hat zu verlangen, daß die Frau an allen Werktagen beschäftigt sein muß.
Lange Zeit war nahezu feststehende Rechtsprechung der Instanzgerichte, das HATG NRW setze ebenso wie die anderen HAT-Gesetze Arbeit an allen Werktagen voraus (171). Im Schrifttum wird diese Ansicht zum großen Teil ebenfalls vertreten (172). Zur Begründung weist man allerdings ziemlich vage auf die Entstehungsgeschichte und den Sinn und Zweck des HAT-Rechts hin.

Das BAG hat sich indessen in einem Urteil vom 17.1.1958 (173) mit überzeugenden Gründen auf den gegenteiligen Standpunkt gestellt und dabei ausgeführt: Über die Art und Weise oder die Notwendigkeit einer bestimmten Verteilung der Mindestarbeitszeit sage das Gesetz nichts. Ein dahingehender Wille des Gesetzgebers könne nicht festgestellt werden, namentlich nicht aus den allgemei-

(170) Wie das BAG (AP Nr. 5 zu § 1 HATG NDS Bl. 1) zu Recht festgestellt hat, beziehen sich die Worte "daß die Frau ... arbeitsfrei ist" nicht auf die Woche, sondern auf den Anspruchszeitraum.
(171) ArbG Rheine, BB 1949 S. 468; LAG Düsseldorf, RdA 1950 S. 111 (zustimmende Anmerkung von Bulla); BB 1952 S. 859; AP 52 Nr. 144 und Nr. 145; BB 1955 S. 898; LAG Hamm, RdA 1950 S. 113; ArbG Paderborn, SAE 1957 Nr. 161 (zustimmende Anmerkung von Bulla); ArbG Arnsberg, Arbeitgeber 19 S. 854.
(172) Hunn, ArbuR 1953 S. 341; Oehmann, AR-Blattei, HAT I; Hueck-Nipperdey, § 69 II, 5, Anm. 22; Nikisch in der Vorauflage S. 470; Maus, Handb. V A. HAT, Rdz. 50 und ausführlich Dietz, RdA 1957 S. 445 ff und Bulla, BB 1957 S. 1076 ff.
(173) AP Nr. 7 zu § 1 HATG NRW.

nen und unbestimmten Äußerungen einzelner Landtagsabgeordneter. Auch habe der Gesetzgeber die jetzige Formulierung gewählt, obwohl er die FAO und das HATG BR gekannt habe. Vielmehr müsse davon ausgegangen werden, daß der Gesetzgeber bewußt nur eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden als Belastungsgrenze festgesetzt habe. Anderfalls würde dies bedeuten, daß ihm eine durchschnittliche tägliche Arbeitszeit von 6 Stunden und 40 Minuten vorgeschwebt habe, also eine unübliche und unwahrscheinliche Arbeitszeit. Wie aus der Festsetzung auf 40 Stunden geschlossen werden müsse, habe der Gesetzgeber gerade auch an die spätere Möglichkeit der 5-Tage-Woche zu acht Stunden am Tag gedacht. Zwar sei die Belastungsgrenze besonders niedrig. Jedoch sei das Gesetz zu einer Zeit eingebracht worden, in der außerordentlich weitgehende Anträge in sozialer Hinsicht im Landtag einmütige Zustimmung gefunden hätten. Mit der gegenteiligen Auslegung würde eine sozialpolitisch gerecht und wünschenswert gehaltene Gestaltung des HAT-Rechts zu Unrecht in das geltende Gesetz hineingelegt und dabei das Erfordernis der Gesetzestreue verkannt Innerhalb der gesetzgebenden Körperschaft selbst sei man nach Erlaß des Gesetzes auch von der hier vertretenen Auffassung ausgegangen; denn man habe sich mit einer Änderung des Gesetzes befaßt, wobei bei einer Arbeitszeitverteilung auf fünf Tage mehr als 40 Stunden zu arbeiten gewesen seien. Dies könnte nicht als eine bloße authentische Interpretation des geltenden Gesetzes verstanden werden, da die Vorarbeiten eindeutig auf eine Änderung des bisherigen Rechtszustandes abgezielt hätten. Zwar sei unter besonderen Umständen eine Restriktion eines Gesetzes durch das Gericht möglich, aber hierfür lägen die Voraussetzungen nicht vor. Ebenso wenig könne man sagen, daß das Motiv, das zur Fassung der Gesetzesbestimmung geführt habe, nachträglich weggefallen sei.
Diesem sehr eingehend begründeten Urteil ist beizupflichten (174).
Das HATG NRW stellt also als Grenze für die berufliche Belastung lediglich eine wöchentliche Mindestarbeitszeit von 40 Stunden auf. Ob die Arbeit an fünf oder sechs Tagen abgeleistet wird, ist gleichgültig.

Zusammenfassend läßt sich zu der Rechtslage in den Ländergesetzen folgendes sagen :
Die HAT-Gesetze von Bremen, Hamburg und Niedersachsen bemessen die berufliche Belastung nicht nur nach der Länge, sondern auch nach der Lage der Arbeitszeit. Die wöchentliche Arbeitszeit muß danach auf alle sechs Werktage der Woche verteilt sein. Das HATG von Nordrhein-Westfalen knüpft hingegen nur an die Länge der Arbeitszeit an.

---

(174) Neumann (bei Staudinger, § 611 Rdz. 288; ArbuR 1958 S. 142), Nikisch (3. Aufl. S. 562 ff) und Monjau (Betr. 1957 S. 1228; GmbH-Rundschau 1958 S. 40; AR-Blattei, HAT III, Bl. 2 R) kommen zu dem gleichen Ergebnis wie das BAG.

III. Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung und der Einführung der 5-Tage-Woche

Die Arbeitszeitordnung aus dem Jahre 1938 setzt den Normalarbeitstag auf acht Stunden fest und geht von einer sechstätigen Arbeitswoche aus (175). Bald nach Erlaß der Ländergesetze über den HAT war die sich so errechnende Arbeitszeit von 48 Stunden pro Woche auch wieder betriebsüblich geworden (176). Gearbeitet wurde an allen sechs Werktagen, am Sonnabend in der Regel aber nur am Vormittag. Nach einigen Jahren setzten sich jedoch die Gewerkschaften mit großem Nachdruck für eine kürzere als die gesetzlich normierte Arbeitszeit und für einen freien Sonnabend ein. Das letztere Ziel, der freie Sonnabend oder die 5-Tage-Woche, ließ sich zwar auch dergestalt erreichen, daß die Arbeitszeit nicht verkürzt, sondern nur auf die übrigen fünf Tage verteilt wurde. Beide Bestrebungen gingen jedoch Hand in Hand. Bekanntermaßen sind diese Ziele zum großen Teil bereits verwirklicht und die Entwicklung dauert noch an.

Es leuchtet ein, daß diese Neuerungen nicht ohne Einfluß auf die Geltendmachung des Hausarbeitstages sein konnte, der, wie wir gesehen haben, eine stundenweise fixierte Arbeitszeit und in mehreren Gesetzen Arbeit an allen Werktagen voraussetzt. Zugleich haben sich Gesetzgebung und Rechtslehre bemüht, das HAT-Recht der neuen Sachlage anzupassen.

1. Überblick

Was die Dauer der Arbeitszeit anbelangt, wird der HAT, soweit er in der FAO und im HATG HA (1. Alternative) von einer 48-stündigen Wochenarbeitszeit abhängig gemacht ist, vielfach nicht mehr in Anspruch genommen werden können. Dieser sich aus dem Gesetz ergebende Verlust des Hausarbeitstages ist anscheinend als zwangsläufige Folge der Arbeitszeitverkürzung ohne weiteres hingenommen worden.
Wesentlich anders verhält es sich jedoch mit den Konsequenzen in Bezug auf die Lage der Arbeitszeit. Soweit bekannt, hat man zwar in Bremen, Hamburg und Niedersachsen nicht versucht, das Erfordernis, daß an allen sechs Werktagen gearbeitet werden muß, durch Gesetz aufzulockern oder vollständig aufzuheben. Für den Bereich des HAT-Gesetzes NRW, wo der HAT auch bei fünftägiger Arbeitszeit verlangt werden kann, haben die gesetzgebenden Organe aber zwei Ansätze zu einer Gesetzesänderung gemacht: Nach dem ersten Änderungsentwurf, der schon aus dem Jahre 1949 stammt, sollten diejenigen Frauen einen HAT erhalten, die wöchentlich an sechs Tagen mindestens 40 Stunden oder an

(175) Denecke, Rdz. 1 zu § 4 AZO.
(176) Vgl. S. 16 , Anm. 13.

fünf Tagen mehr als 40 Stunden arbeiten (177). Ein weiterer Entwurf liegt dem Bundestag seit dem 2.12.1959 vor. Hierin ist geplant, den Anspruch dann zu gewähren, wenn die 40 Stunden auf sechs Tage verteilt sind oder wenn durchschnittlich mehr als 45 Stunden pro Woche abgeleistet werden (178). Zugleich wurde immer wieder der Wunsch nach einem bundeseinheitlichen HAT-Gesetz laut, das, so darf man annehmen, auch über den HAT in der 5-Tage-Woche befinden sollte. - Jedoch verblieb es überall bei den bisherigen Regelungen.

Auch Rechtsprechung und Schrifttum haben sich mit dem Fragenkreis befaßt. Vor allem hat das BAG in den vergangenen Jahren sechs Entscheidungen hierzu gefällt, die grundsätzlicher Natur sind und in der Literatur eingehend erörtert wurden. Von diesen Urteilen beziehen sich je zwei auf das HATG NDS, das HATG NRW und das HATG BR (179). Ihre Leitsätze lassen sich sinngemäß folgendermaßen zusammenfassen:

1.) Ist die Arbeitszeit gegenüber dem gesetzlichen Normalmaß von 48 Stunden pro Woche nicht oder weniger als um 8 Stunden im Monat verkürzt und sind durch Arbeitszeitverteilung trotzdem freie Tage entstanden, bleibt der Anspruch bestehen.

2.) Der Anspruch entfällt aber, wenn die Arbeitszeit gegenüber dem gesetzlichen Normalmaß von 48 Stunden pro Woche mindestens um 8 Stunden im Monat verkürzt wird und zugleich durch Arbeitszeitverteilung zwei oder mehr Werktage im Monat (in Nordrhein-Westfalen: ein Werktag in jeder Woche) arbeitsfrei geworden sind.

Diese Rechtsgedanken dürfen als ein vom BAG allmählich herausgearbeitetes Prinzip gelten, was in der letzten Entscheidung (180) deutlich zum Ausdruck kommt. Sie werden daher auch für die Handhabung des HAT-Gesetzes HA Bedeutung haben, zumal das Gesetz in dieser Frage - wie in anderen Punkten auch - mit dem bremischen HATG weitgehend übereinstimmt.

Zumindest hat das BAG aber für die unmittelbar behandelten Gesetze eine im großen und ganzen einheitliche Lösung entwickelt. Dies war nur möglich, indem in zwei Richtungen von dem Gesetzeswortlaut abgewichen wurde: einerseits insoweit, als der Wortlaut dahingeht, daß an jedem Werktag gearbeitet werden

---

(177) Vgl. BAG AP Nr. 7 zu § 1 HATG NRW Bl. 3 R.

(178) Vgl. S. 17.

(179) BAG (14.6.1957) AP Nr. 5 zu § 1 HATG NDS; BAG (17.1.1958) AP Nr. 7 zu § 1 HATG NRW; BAG (11.7.1958) AP Nr. 8 zu § 1 HATG NDS; BAG (28.7.1958) AP Nr. 2 zu §§ 1, 2 HATG BR; BAG (16.5.1961) AP Nr. 4 zu §§ 1, 2 HATG BR; BAG, GR. S., (16.3.1962) AP Nr. 19 zu § 1 HATG NRW.

(180) BAG, Gr. S., AP Nr. 19 zu § 1 HATG NRW Bl. 5 R.

muß (Niedersachsen, Bremen), andererseits, als nach dem Wortlaut auch bei einem freien Werktag in jeder Woche der Anspruch schon bei 40 Stunden gegeben ist (Nordrhein-Westfalen).

2. Einzelheiten der Rechtsprechung und Stellungnahme

A) Niedersachsen und Bremen

a) Arbeitszeitverlegung ohne Arbeitszeitverkürzung

In dem ersten der genannten Urteile (181) entschied das BAG, der HAT sei nach dem HATG NDS auch dann zu gewähren, wenn bei einer durchschnittlich 48-stündigen Wochenarbeitszeit jeder zweite Sonnabend arbeitsfrei sei. Die Begründung lautet folgendermaßen: Der Begriff "arbeitsfrei" im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 2 HATG NDS sei nicht erfüllt, wenn die Wochenarbeitszeit in einem Betrieb so verteilt sei, daß die gesamte Belegschaft an einem Werktag nicht arbeite, die dadurch ausfallende Arbeitszeit jedoch vorgeleistet oder nachgeholt werde (182). Die Voraussetzung "arbeitsfrei" liege nur dann vor, wenn die Arbeit, die sonst an diesem Werktag geleistet worden wäre, überhaupt nicht zu leisten sei, z. B. wenn die Frau nach ihrem Vertrag an einem bestimmten Werktag nicht zur Arbeit verpflichtet sei. Anders sei es aber bei einer allgemeinen Arbeitszeitverteilung. Hier arbeite die Frau ebenso lange wie die sonstigen Arbeitnehmer, die keinen HAT hätten. Die Verweisung der Frau auf den freien Werktag zur Erledigung der Hausarbeit sei deshalb unzulässig, weil sich die Frau diese Freizeit durch erhöhte Arbeitsleistung an den anderen Tagen erarbeitet habe. Dies sei nicht Sinn des Gesetzes, das der Frau ermöglichen wolle, außerhalb ihrer sonstigen Freizeit ihren Pflichten als Hausfrau nachzukommen.

Die Begründung dieses Urteils hat nur bei Hueck-Nipperdey (§ 69 II, 5, Anm. 22) Zustimmung gefunden. Das Ergebnis wird begrüßt von Neumann-Duesberg (Anm. in AP Nr. 5 zu § 1 HATG NDS; SAE 1958 S. 2 ff), Monjau (Betr. 1957 S. 1228; GmbH-Rundschau 1958 S. 40; AR-Blattei HAT III Bl. 2) und von Neumann (ArbuR 1958 S. 141). Hingegen lehnen Bulla (BB 1957 S. 1076 ff), Butz (Betr. Beil. 13/57, IV 4), Dietz (RdA 1957 S. 442), Haberkorn (MDR 1961 S. 991) und Nikisch (S. 563) die Entscheidung gänzlich ab.

Die Begründung ist in der Tat nicht haltbar. Einmal widerspricht die Auslegung des Wortes "arbeitsfrei", wie sie das BAG vorgenommen hat, eindeutig dem

(181) BAG, Urteil vom 14. 6. 1957, AP Nr. 5 zu § 1 HATG NDS.

(182) § 1 Abs. 1 Satz 2 HATG NDS: "Voraussetzung .... ist, daß ... die Frau an keinem Werktag arbeitsfrei ist."

Wortsinn. Wenn an einem Tag nicht gearbeitet wird, ist dieser Tag arbeitsfrei, gleichgültig, ob die Arbeit vorgeleistet oder nachgeholt wird oder nicht.

Ferner setzt das BAG voraus, daß von einer vorgegebenen Verteilung der Arbeitszeit ausnahmsweise abgewichen wird. Diese Annahme ist nur teilweise zutreffend. Die AZO schreibt zwar vor, daß die tägliche Arbeitszeit nicht mehr als 8 Stunden betragen darf (§ 3); auch geht sie von einer sechstägigen Werkwoche aus (183). Aber es ist ebenso zulässig, die Arbeitszeit anders als nach diesem starren Prinzip aufzuteilen (§ 4). Hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Werktage besteht sogar weitgehende Freiheit; es müssen nur bestimmte Grenzen (keine längere Arbeitszeit als 10 Stunden pro Tag, § 4 Abs. 3) eingehalten werden. Schon seit langem wird denn auch gewöhnlich am Sonnabend weniger als 8 Stunden, dafür an den anderen Tagen entsprechend länger gearbeitet (184). Das Verhältnis zwischen Regel und Ausnahme ist also nicht streng durchgeführt. Die Ansicht des BAG, bei einer generellen Verteilung der Arbeitszeit dahingehend, daß in der Woche oder in der Doppelwoche ein Werktag frei wird, würde die "sonst" auf diesen Werktag entfallende Arbeitszeit vorgeleistet oder nachgeholt, findet daher keine genügende Stütze weder im Gesetz noch in der praktischen betrieblichen Übung (185).

Die weitere Argumentation des BAG ist auf den ersten Blick durchaus einleuchtend : Wenn die wöchentliche Arbeitszeit generell statt auf sechs Tage nunmehr auf fünf Tage verteilt werde, arbeite die Frau - ebenso wie vorher - genauso lange wie die anderen Arbeitnehmer. Trotzdem würde sie bei wörtlicher Auslegung des Gesetzes nunmehr den Anspruch verlieren. Im Ergebnis würde die Frau also schlechter als die anderen Arbeitnehmer stehen. Deshalb sei bei der Auslegung des Wortes "arbeitsfrei" zwischen einer nur die Frau betreffenden und einer allgemeinen Arbeitsbefreiung zu unterscheiden. Nur im ersteren Fall sei die Voraussetzung "arbeitsfrei" erfüllt, da nur dann die Frau im Verhältnis zu den anderen Arbeitnehmern beruflich geringer ausgelastet sei. - Diesen Ausführungen ist aber folgendes entgegenzuhalten :
Wenn die Arbeitnehmerin nach ihrem Arbeitsvertrag im Gegensatz zu ihren Kollegen an einem Tag nicht zu arbeiten braucht, entfällt ihr Anspruch auf den HAT. Die vertragliche Abmachung bedeutet daher in der Regel, worauf Dietz (aaO S. 442) zutreffend hinweist, eine Umgehung des HAT-Gesetzes, da die Ar-

(183) Denecke, Rdz. 1 zu § 4 AZO.
(184) Dietz (RdA 1957 S. 443) meint in diesem Zusammenhang sogar, daß in Wahrheit das Prinzip der 96-stündigen Doppelwoche mit der Beschränkung des 10-ständigen Maximalarbeitstages gilt.
(185) Vgl. hierzu auch Nikisch, RdA 1963 S. 291 l. Sp.

beitnehmerin praktisch nur einen unbezahlten HAT erhält. Dies ist eine Folge, die gewiß nicht erwünscht ist.
Vor allem kann es aber zu einer regelrechten Aushöhlung des HAT-Gesetzes führen, wenn man die berufliche Belastung der anspruchserhebenden Frau an der Belastung ihrer Arbeitskollegen mißt. Das BAG geht so vor. Es setzt entgegen dem Wortlaut des Gesetzes die Mindestanforderungen für den HAT deshalb geringer an, weil die Belastung der gesamten Belegschaft geringer geworden ist, nämlich nur an fünf Tagen gearbeitet zu werden braucht, wenn auch bei gleich langer Arbeitszeit. Zwangsläufig müßte aber bei einer Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit unter 48 Stunden - dem gesetzlichen Normalmaß - gleichermaßen verfahren werden; genauso müßte dann zugunsten der Frau entschieden werden, wenn die Arbeitszeit im Betrieb einmal unter die im HATG NDS festgelegte Grenze von 40 Stunden pro Woche herabsinkt. Immer ist nämlich die durch Arbeitszeitverlegung und -verkürzung gewonnene Arbeitserleichterung der Frau nur genauso groß wie die ihrer Kollegen, und immer steht sie bei einem durch die Erleichterung an sich bedingten Wegfall des HAT schlechter da als jene. Es ist also verfehlt, die berufliche Arbeitsbelastung der Frau mit der ihrer Arbeitskollegen in Beziehung zu setzen, da dieser Vergleich auch bei der fortschreitenden Arbeitszeitverkürzung vorgenommen werden müßte. Dem kann nicht engegen gehalten werden, daß es bei der zu beurteilenden Frage nur um eine Arbeitszeitverlegung ging, während bei den Weiterungsfällen eine Arbeitszeitverkürzung in Rede stehe. Denn entscheidend für das BAG ist die allgemeine Verringerung der Arbeitsbelastung, und von diesem Gesichtspunkt geht es auch bei der Arbeitszeitverlegung aus (186).

Anders begründen Monjau (aaO) und Neumann (aaO) und ähnlich wie diese Neumann-Duesberg (aaO) das vom BAG gefundene Ergebnis. Sie sind der Ansicht, die Verteilung der Arbeitszeit, die bisher an sechs Tagen geleistet würde, auf nunmehr fünf Tage stelle eine Umgehung des HATG NDS dar, weshalb diese Maßnahme keinen Einfluß auf den HAT-Anspruch habe. Monjau und Neumann berufen sich dabei auf die Rechtsprechung zu den Kettenarbeitsverträgen. Nach einer inzwischen vom Großen Senat des BAG zu dieser Frage ergangenen Entscheidung liegt eine Gesetzesumgehung dann vor, wenn der Zweck einer zwingenden Rechtsnorm dadurch vereitelt wird, daß andere rechtliche Gestaltungsmöglichkeiten mißbräuchlich verwendet werden (187).

Es ist zweifelhaft, ob der Zweck des HAT-Gesetzes NDS verlangt, daß bei einer

(186) Ähnliche Bedenken äußern Nikisch (S. 564) und Monjau (Betr. 1957 S. 1228).
(187) NJW 1961 S. 798.

Zusammenlegung der 48-stündigen Arbeitszeit von sechs Tagen auf fünf Tage der HAT trotzdem gegeben werden muß. Der Zweck des HAT-Gesetzes NDS - wie auch der anderen HAT-Gesetze - ist, die Doppelbelastung der berufstätigen Frau durch Gewährung eines freien Tages im Monat erträglicher zu machen. Da die Mindestanforderungen im Hinblick auf die Doppelbelastung durch den Zweck allein nicht genügend konkretisiert werden können, hat sie das Gesetz beschrieben. Es macht zur Voraussetzung, daß die Wochenarbeitszeit, die 40 Stunden oder mehr betragen kann, an sechs Tagen abgeleistet werden muß (188). Eine Wochenarbeitszeit von 48 Stunden muß also auch an sechs Tagen erarbeitet werden, so daß der Anspruch entfällt, wenn eine Frau die 48 Stunden an nur fünf Tagen erarbeitet. Der Grund für die Versagung mag darin liegen, daß der Nutzeffekt der Freizeit in einem solchen Fall größer ist, da an einem oder mehr Werktagen eben nicht gearbeitet zu werden braucht. Zwar verlängert sich dafür die Arbeitszeit an den anderen Tagen, die berufliche Arbeitsbelastung bleibt also die gleiche. Aber es ist gerade im Hinblick auf Hausarbeiten vorteilhafter, wenn man eine zusammenhängende Freizeit von einem ganzen Tag zur Verfügung hat, als wenn dieselbe Zeitspanne stundenweise auf fünf oder elf Tage verteilt ist. - Dem niedersächsischen Gesetzgeber kam es ferner offenbar entscheidend darauf an, daß der Arbeitnehmerin einmal im Monat eine zusammenhängende Freizeit für die Hausarbeiten zustehen sollte. Daher hat er es augenscheinlich für überflüssig gehalten, dann einen HAT zu geben, wenn ohnehin bereits monatlich ein oder mehrere Werktage arbeitsfrei sind. Für diesen Gedanken spricht, daß er in Bezug auf die Länge der wöchentlichen Arbeitszeit einen weiten Spielraum gelassen hat, nämlich bis zu 40 Wochenstunden hinunter, und auch bei dieser verhältnismäßig geringen Belastung kein Werktag frei sein darf.
Ob man diese gesetzgeberischen Absichten für besonders glücklich hält oder nicht, steht hier nicht in Frage, da die Anspruchsvoraussetzungen dementsprechend unmißverständlich im Gesetz zum Ausdruck gebracht worden sind. Jedenfalls widerspricht das Erfordernis der Arbeit an allen Werktagen nicht dem Gesetzeszweck, der, wie gesagt, ganz allgemein darin besteht, der erwerbstätigen Frau einen Ausgleich für ihre doppelte Belastung durch Beruf und Haushalt zu verschaffen. Der Gesetzgeber hat die Belastung nämlich dann für tragbar erklärt, wenn die Frau nicht an allen Werktagen berufstätig ist, mag ihre wöchentliche Arbeitszeit nun 40, 48 oder noch mehr Stunden betragen.

Des weitern liegen für eine allgemeine, auf betrieblicher Basis erfolgende Verlegung der Arbeitszeit von sechs auf fünf Tage (bzw. von zwölf auf elf Tage) durchaus sachliche Gründe vor. Einerseits spart der Arbeitgeber in der Regel

---

(188) Genauer : Es darf kein Werktag im Anspruchszeitraum arbeitsfrei sein.

Betriebskosten. Andererseit erzielen die Arbeitnehmer auf diese Weise wöchentlich bzw. alle zwei Wochen einen freien Tag. Obwohl die Freizeit durch verstärkte Arbeit an den übrigen Tagen gewonnen wird, ist sie im allgemeinen von größerem Nutzen für die Arbeitnehmerschaft. Daher wird denn meistens auch der Wunsch nach einer solchen Verlegung von der Belegschaft ausgehen. Vor allem ist zu bedenken, daß die Verlegung der Arbeitszeit in der beschriebenen Weise üblich geworden ist, soweit sich nicht überhaupt durch die Arbeitszeitverkürzung überholt wurde. Die Situation ist ähnlich wie bei der Verlegung der auf den Sonnabend Nachmittag entfallenden Arbeitszeit auf die anderen Tage, die den gleichen Zwecken diente und seinerzeit ebenfalls zu einer Regelerscheinung wurde.

Nach alldem liegt also bei der in Rede stehenden Zusammenlegung der Arbeitszeit kein Rechtsmißbrauch in Bezug auf den HAT-Anspruch vor, und der Zweck des HAT-Gesetzes NDS wird durch diese Maßnahme nicht vereitelt. Eine Gesetzesumgehung ist mithin nicht gegeben (189).

Auch mit dieser Begründung kann der Entscheidung des BAG daher nicht zugestimmt werden.

In dem Urteil vom 28.7.1958 (190) brauchte das BAG die gleiche Rechtsfrage für das bremische HATG nicht zu entscheiden und ließ daher offen, ob diese Bestimmung entsprechend der niedersächsischen Regelung auszulegen sei. In seinem Urteil vom 16.5.1961 (191) kam das Gericht jedoch für den Bereich des HAT-Gesetzes BR zu demselben Ergebnis, wobei es weitgehend auf die Ausführungen in der eben besprochenen Entscheidung zum HATG NDS verwies (aaO Bl. 3). - Hier ist der Wortlaut aber noch eindeutiger, da es heißt : "Weibliche Arbeitnehmer .... haben .... Anspruch, sofern sie an sechs Tagen in der Woche beschäftigt werden". Ebenso wenig kann der Gedanke der Gesetzesumgehung zum Ziele führen, wie oben dargelegt wurde.

---

(189) Vgl. in diesem Zusammenhang Ziff. 14 der in früheren Jahren abgeschlossenen Tarifverträge über die Urlaubsregelung für die Angestellten und Lohnempfänger des Bundes (zuletzt : BArbBl. 1959 S. 466 und 1960 S. 392), wonach der HAT entfiel, wenn infolge der regelmäßigen Diensteinteilung mindestens ein Arbeitstag im Monat von der Arbeit frei war, es sei denn, daß es sich hierbei um einen Ausgleich für geleistete Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit handelte. Hier hatten die Tarifpartner eine derartige Zusammenlegung der Arbeitszeit auch nicht als Umgehung des HAT-Anspruchs angesehen.

(190) AP Nr. 2 zu §§ 1, 2 HATG BR Bl. 1.

(191) AP Nr. 4 zu §§ 1, 2 HATG BR.

b) Arbeitszeitverlegung und Arbeitszeitverkürzung

Das BAG hält in seiner Entscheidung vom 11.7.1958 (192) an seiner Auslegung des Wortes "arbeitsfrei" im HATG NDS fest, nimmt dabei aber eine bemerkenswerte Einschränkung vor. Die Auslegung soll nämlich dann nicht gelten, wenn die monatliche Arbeitszeit (von 48 Stunden pro Woche) durch Arbeitszeitverkürzung um acht oder mehr Stunden herabgesetzt wird. Das Gericht versagt daher den Anspruch, "wenn infolge Arbeitszeitverkürzung in der Woche durchschnittlich nicht mehr als 46 Stunden gearbeitet wird und gleichzeitig durch Arbeitszeitverlegung zwei oder mehr Sonnabende im Monat von der Berufsarbeit freigestellt werden". Zu dem gleichlautenden Ergebnis gelangt das Gericht in seinem Urteil vom 28.7.1958 (193) für den Bereich des bremischen HAT-Gesetzes.

Maßgebend für diese Entscheidungen war : Sinn und Zweck der HAT-Gesetze werde nicht umgangen, wenn die Summe der Stunden, um die die Arbeitszeit unter die normale Arbeitszeit von 48 Stunden in der Woche verkürzt werde, eine so lange Zeit betrage, wie sie nach dem Gesetz und den allgemeinen Anschauungen einem vollen Arbeitstag entspreche, d.h. also mindestens acht Stunden im Anspruchszeitraum ausmache. Die Versagung des Hausarbeitstages sei bei einer solchen Sachlage daher nicht unzumutbar. Auch bleibe die sogenannte kleine Hausarbeit nicht in einem solchen Umfang liegen, daß die Arbeitnehmerin mit Rücksicht hierauf gehindert werde, die Sonnabende für die große Hausarbeit vorzubehalten (194). - Ob das Gericht mit diesen Überlegungen folgerichtig geblieben ist, erscheint zweifelhaft. Dies mag aber auf sich beruhen; denn wie schon ausgeführt, kann eine Arbeitnehmerin bereits bei einer Zusammenlegung der 48 Wochenstunden auf fünf Tage den HAT nicht mehr beanspruchen.

B) Nordrhein-Westfalen

Das BAG hatte durch Urteil vom 17.1.1958 festgestellt, daß im Bereich des HAT-Gesetzes NRW arbeitsfreie Werktage, die durch eine andere Verteilung der Arbeitszeit oder durch Arbeitszeitverkürzung erreicht werden, den Anspruch auf den HAT solange nicht wegfallen lassen, als im Durchschnitt wöchentlich

(192) AP Nr. 8 zu § 1 HATG NDS.

(193) AP Nr. 2 zu §§ 1, 2 HATG BR. Ebenso oder zumindest ähnlich wie das B.AG Hueck-Nipperdey, § 69, II, 5, Anm. 22), Neumann (ArbuR 1958 S. 142), Neumann-Duesberg (SAE 1958 S. 5 ff) und Monjau (Betr. 1957 S. 1228; AR-Blattei, HAT III, Bl. 2).

(194) AP Nr. 2 zu §§ 1, 2 HATG BR Bl. 2; AP Nr. 8 zu § 1 HATG NDS Bl. 2 ff.

mindestens 40 Stunden abgeleistet werden (195). Es erkannte damit einer Arbeitnehmerin den Anspruch zu, deren wöchentliche Arbeitszeit 45 Stunden betrug und die jeden zweiten Sonnabend arbeitsfrei hatte.

Demgegenüber kommt der Große Senat des BAG in der letzten zu besprechenden Entscheidung vom 16.3.1962 (196) zu folgender Rechtsansicht: Der Anspruch auf den HAT sei nach dem HATG NRW nicht gegeben, wenn die arbeitende Frau bei einer Arbeitszeitverkürzung von mindestens acht Stunden im Monat gegenüber der gesetzlichen Arbeitszeit von 96 Stunden in der Doppelwoche an vier Werktagen im Monat (5-Tage-Woche) üblicherweise von der Arbeit freigestellt sei, wobei freie Sonnabende in diesem Sinne Werktage seien.
Der Große Senat stimmt dem vorgenannten Urteil im großen und ganzen zu. Er nimmt aber eine Restriktion des HAT-Gesetzes NRW vor, die er im wesentlichen aus folgenden Erwägungen für geboten hält (197):

Seit der Zeit der Einbringung des Gesetzes sei ein grundlegender Wandel aller Verhältnisse eingetreten, den damals niemand auch nur vorauszusehen gewagt habe. Praktisch liege die Entstehungszeit des Gesetzes vor der Währungsreform, also noch in der Zeit der schlimmsten Inflation und der Not nach dem deutschen Zusammenbruch. Seitdem sei das Leben für berufstätige Frauen mit eigenem Hausstand - alles in allem - erheblich und wesentlich leichter geworden (kein Schlangestehen vor Läden, Ernährungsämtern, keine Hamsterfahrten und dergleichen mehr; stattdessen heute vernünftige Vorratswirtschaft für den Haushalt und Erleichterung durch moderne maschinelle Einrichtungen usw.). Maßgeblich hänge dies auch mit dem grundsätzlichen Wandel hinsichtlich der Arbeitszeit zusammen, der sich durch die Arbeitszeitverkürzung vollzogen habe. Die Art der Ausgestaltung des arbeitsfreien Sonnabends durch weite Kreise der arbeitenden Bevölkerung zeige, daß der HAT heute jedenfalls unterhalb der vom Großen Senat gezogenen Grenzen nicht mehr angebracht sei. - Die Restriktion sei allerdings nur dann geboten, wenn sich die Verhältnisse so entscheidend geändert hätten, daß die Regelung im Sinne des gesetzgeberischen Zweckgedankens nicht mehr sinnvoll erscheine. Bei zwei oder drei arbeitsfreien Tagen im Monat innerhalb der 90-stündigen Doppelwoche sei diese Grenze noch nicht erreicht. Die Intensität des heutigen Arbeitslebens für viele Arbeitnehmer mache das Bedürfnis nach arbeitsfreien Wochentagen zur Entspannung und Erholung verständlich; deshalb könne der HAT

(195) AP Nr.7 zu § 1 HATG NRW, vgl. zur Begründung und zum Stand der Meinungen S. 77 ff.
(196) AP NR.19 zu § 1 HATG NRW.
(197) aaO Bl.5 R ff.

nicht schon bei zwei oder drei freien Werktagen versagt werden. Wenn aber in jeder Woche ein Werktag arbeitsfrei sei (5-Tage-Woche), könne es einer berufstätigen Frau ohne gesundheitliche Gefährdung zugemutet werden, einen dieser freien Tage für die sogenannte große Hausarbeit zu verwenden, der der HAT seinem Sinn und Zweck nach dienen solle (198).

Die Ausführungen des Großen Senats haben einiges für sich; es erscheint aber zweifelhaft, ob sie letzten Endes stichhaltig sind :
Zwar haben die Arbeitszeitverkürzung und die Einführung der 5-Tage-Woche die Regelung der Arbeitszeit ganz entscheidend verändert. Aber es ist unerheblich, ob der Gesetzgeber diesen grundsätzlichen Wandel vorausgesehen und bei dem Erlaß des Gesetzes bedacht hat oder nicht. Der Gesetzgeber hat nämlich den Frauen den Anspruch zuerkannt, sofern sie nur mindestens 40 Stunden pro Woche beschäftigt sind. Ob diese Arbeitszeit bereits zu Anfang des Arbeitsverhältnisses besteht oder erst nach und nach durch Herabsetzung erreicht wird, ferner ob es sich dabei um eine allgemeine oder betriebsübliche oder nur einzelvertragliche Änderung der Arbeitszeit handelt, kann daher in diesem Zusammenhang keine Rolle spielen. Entscheidend ist, daß nach dem erklärten Willen des Gesetzgebers auch die geringere Belastung, die bei einer Arbeitszeit von 40 Wochenstunden gegenüber der Belastung bei einer Arbeitszeit von 40 Wochenstunden besteht, für die Gewährung des Anspruchs ausreichen soll. Der Gesetzgeber hat damit also jedenfalls die Auswirkungen, die die Arbeitszeitverkürzung und die 5-Tage-Woche für die Arbeitszeit der anspruchserhebenden Frau mitgebracht haben, berücksichtigt, eingeplant und bei diesem Sachverhalt den HAT nicht versagt.
Die Arbeitszeitverkürzung könnte nur dann zur Rechtfertigung der Restriktion herangezogen werden, wenn der Gesetzgeber nicht eine bestimmte Mindestarbeitszeit vorgeschrieben, sondern - stillschweigend oder ausdrücklich - für den HAT-Anspruch auf die betriebsübliche Arbeitszeit abgestellt hätte.

Zum anderen ist es zwar durchaus zutreffend, daß seit dem Erlaß des Gesetzes die Verhältnisse sich normalisiert haben und das Leben der berufstätigen Hausfrau darüberhinaus durch zahlreiche Erleichterungen erträglicher und angenehmer als ehedem geworden ist. Möglicherweise hat der Gesetzgeber dieses Ausmaß an Verringerung der Belastung auch nicht vorausgesehen. Aber fraglich ist, ob dieser Sachverhalt einen grundsätzlichen Wandel aller Verhältnisse darstellt und die Restriktion sich deshalb als zwingend erweist. Anders ausgedrückt : Ist es wirklich richtig, daß die Interessenslage und die tatsächlichen Umstände des

(198) Für eine Restriktion spricht sich wohl auch Erdsiek, NJW 1961 S. 2248, aus.

vom Gesetzgeber geordneten Lebensverhältnisses sich ganz wesentlich verändert haben, so daß auch vom Standpunkt des Gesetzgebers aus eine andere Regelung notwendig erscheint (199) ?

Indem der Große Senat diese Frage bejaht, setzt er sich in Widerspruch zu seinen Ausführungen an anderer Stelle des Beschlusses, wo es heißt : Ziehe man in Betracht, daß jedenfalls verheiratete Frauen einen eigenen Hausstand hätten und ihrer Situation mit dem Gesetz Rechnung getragen werden solle, dann werde mit dem Gesetz keine ernsthafte Lösung des allgemeinen Konfliktes zwischen Berufs- und Haushaltspflichten versucht. Der sich aus der Kollision von Berufsarbeit und Haushalt ergebenden allgemeinen Belastung der verheirateten Frau helfe das Gesetz kaum ab (200). - Hier ist das Gericht also der Ansicht, daß - auch auf die heutigen Verhältnisse bezogen - die Belastung zumindest der verheirateten berufstätigen Frau so erheblich ist, daß sie durch den HAT kaum vermindert wird. Diese Feststellung ist im großen und ganzen richtig, wozu es an sich keiner weiteren Nachweise bedarf. Bestätigt wird diese Tatsache aber auch durch die Zahlenübersicht aus den letzten Jahren, die in der Einleitung dieser Arbeit vorangestellt wurde (201). Sie zeigt, wieviel Stunden eine berufstätige Frau mit Kindern arbeiten muß, um ihre doppelte Aufgabe zu erfüllen. Die Belastung dieser Frauen, selbst nur in Arbeitsstunden ausgedrückt, ist also nach wie vor sehr groß, und nicht viel anders verhält es sich bei denjenigen Frauen, die zwar keine Kinder, dafür aber sonstige Angehörige zu betreuen haben. Auch heute noch wird vor den gesundheitlichen Schäden gewarnt, die Frauen davontragen können, wenn sie neben ihrem Haushalt einem Beruf nachgehen, und immer noch befassen sich zahlreiche Veröffentlichungen verschiedenster Art mit dem Problem der Frauenarbeit unter dem Gesichtspunkt der Doppelbelastung (202).

---

(199) BAG, Gr. S., aaO Bl. 7.

(200) BAG, Gr. S., aaO Bl. 12 R. Der Große Senat folgert hieraus in seinen weiteren Darlegungen, das HATG spreche gar nicht die dauernde (tägliche) Mehrbelastung an; vielmehr solle der HAT nur ermöglichen, die sich aus der dauernden Mehrbelastung ergebende "Überhangsarbeit", d. h. die Arbeit, die sich nicht im täglichen Nebeneinander von Beruf und Haushalt erledigen lasse, nachzuholen. Dieser Standpunkt ist nicht zutreffend, da die Tätigkeit in Beruf und Haushalt nicht zwangsläufig zu einer Überhangsarbeit führt. Deutlich wird dies bei der Lage der Frauen in den anderen Bundesländern, die keinen HAT erhalten und trotzdem mit der Arbeit irgendwie fertig werden, also keine Arbeit "überhängen" lassen. Hingegen will das HAT-Recht allgemein die Belastung erträglicher machen und dadurch die Frau vor allzu starker Beanspruchung schützen (vgl. dazu S. 36 ff.). Zwar ist die Abhilfe durch den einen HAT nicht durchgreifend wirksam, aber diese Tatsache ändert nichts an seinem Zweck. Es hat andere Gründe (z. B. die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit der hausarbeitstagsberechtigten Frauen, vgl. dazu S. 6 ff.), wenn der Gesetzgeber nur einen HAT zuläßt.

(201) S. 2.

(202) Vgl. S. 1 Anm. 2.

Zum Vergleich mag ferner ein Blick auf die Situation in Österreich dienlich sein; dort, wo die Arbeitszeitverkürzung und die 5-Tage-Woche ebenfalls stark in Erscheinung treten, sieht man die Doppelbelastung der Frau offenbar auch noch als sehr gewichtig an. Denn der Entwurf einer Kodifikation des Arbeitsrechts, der aus dem Jahre 1960 stammt, verlangt immerhin nur eine Arbeitszeit von 44 Stunden pro Woche, wobei es gleichgültig ist, ob die Arbeitszeit an fünf oder an sechs Tagen abgearbeitet wird (203).

Es erscheint schon bedenklich, eine Restriktion im Hinblick auf einen so schwer bestimmbaren Sachverhalt wie den der arbeitsmäßigen Belastung vorzunehmen. Aus dem Gesagten ergibt sich außerdem aber, daß ein grundsätzlicher Wandel eben nicht eingetreten ist und sich weder die Interessenslage noch die tatsächlichen Umstände entscheidend geändert haben. Vielmehr erfüllt der HAT auch unter den heutigen Verhältnissen noch einen notwendigen Zweck, so daß entgegen der Ansicht des Großen Senats die Grundlage für eine Restriktion nicht gegeben ist.

3. Zusammenfassung

Nach wie vor wird der HAT gemäß dem Wortlaut der einzelnen HAT-Gesetze gewährt werden müssen.
Die Arbeitszeitverkürzung und die Einführung der 5-Tage-Woche haben nur insoweit auf den Anspruch Einfluß, als dadurch die Mindenstarbeitszeit und die Lage der Arbeitszeit nicht mehr den in den Gesetzen ausdrücklich gezogenen Grenzen entsprechen. Nach dieser Auffassung ist zwar eine einheitliche Behandlung der Gesetze, wie sie das BAG entwickelt hat, nicht möglich. Eine gleichmäßige Handhabung ist aber auch kein zwingendes Gebot, weil es nur eine einzige Antwort auf die Frage, wie die Mindestanforderungen bezüglich Länge und Lage der Arbeitszeit anzusetzen seien, nicht gibt. Man kann nicht sagen, die Lösung des einen Gesetzes sei unbillig, die andere hingegen sei es nicht. Deshalb muß man sich, wie schon öfters hervorgehoben wurde, danach ausrichten, was die Gesetzgeber der einzelnen Gesetze für richtig gehalten haben.

(203) Vgl. S. 97 f.

3. Teil:

MASSNAHMEN ZUGUNSTEN BERUFSTÄTIGER FRAUEN MIT HAUSHALTSLASTEN IN ANDEREN LÄNDERN

1. Sowjetische Besatzungszone.

I. Gemäß § 125 des Arbeitsgesetzbuches vom 12.4.1961 (GBl.I S.27) ist vollbeschäftigten Frauen, sofern die nach den gesetzlichen Bestimmungen vorgesehenen Voraussetzungen vorliegen, ein Hausarbeitstag zu gewähren. Im einzelnen bestimmt § 12 der "Verordnung über Arbeitszeit und Erholungsurlaub" vom 29.6.1961 (GBl.II S.263) folgendes:

> "(1) Vollbeschäftigte werktätige Frauen mit eigenem Haushalt sind einen Werktag im Monat zur Erledigung der Hausarbeiten freizustellen (Hausarbeitstag), wenn
> a) der Ehemann berufstätig oder arbeitsunfähig ist und mit im gemeinsamen Haushalt lebt,
> b) pflegebedürftige Familienangehörige zum Haushalt gehören und die Pflegebedürftigkeit ärtzlich bescheinigt ist,
> c) Kinder zum eigenen Haushalt gehören oder
> d) Jugendliche unter 16 Jahren zum Haushalt gehören, die sich in der Ausbildung befinden oder voll berufstätig sind.
> (2) Der Hausarbeitstag ist im laufenden Monat zu gewähren und zu nehmen. Der Kalendertag wird zwischen der werktätigen Frau und dem Betrieb vereinbart.
> (3) Der Hausarbeitstag wird im laufenden Monat nicht gewährt, wenn die werktätige Frau der Arbeit unentschuldigt ferngeblieben ist. Hat die werktätige Frau den Hausarbeitstag im laufenden Monat bereits in Anspruch genommen, wird dieser im darauffolgenden Monat nicht gewährt.
> (4) Für die durch den Hausarbeitstag ausfallende Arbeitszeit wird ein Ausgleich in Höhe des Zeitlohnes gezahlt. Eine Abgeltung des Hausarbeitstages ist nicht zulässig."

Diese Vorschrift hat den § 34 der "Verordnung über die Wahrung der Rechte der Werktätigen und über die Regelung der Entlohnung der Arbeiter und Angestellten" vom 20.5.1952, der bislang Grundlage für die Gewährung des Hausarbeitstages war, ersetzt (1). Die Anspruchsvoraussetzungen waren ungefähr

(1) Da gemäß § 35 der VO vom 20.5.1952 alle gesetzlichen Bestimmungen, die dieser VO entgegen standen, außer Kraft getreten waren, gilt die Freizeitanordnung seitdem in der Sowjetischen Besatzungszone nicht mehr.

die gleichen. Außerdem ist das "Gesetz zum Schutze der Arbeitskraft der in der Landwirtschaft Beschäftigten" vom 12.12.1949 (GBl. S. 113) aufgehoben worden (§ 1 Abs. 2 Buchst. b des Einführungsgesetzes zum Arbeitsgesetzbuch vom 12.4.1961 - GBl. I S. 49). Danach konnten weibliche Beschäftigte in der Landwirtschaft auch schon einen bezahlten Hausarbeitstag verlangen.

§ 12 der VO über Arbeitszeit und Erholungsurlaub besagt im Gegensatz zu seinem Vorläufer, wonach 48 Stunden pro Woche vorgeschrieben waren (2), nichts über die wöchentliche Mindestarbeitszeit im Betrieb. Wenn aber nur "vollbeschäftigte" Frauen die Freizeit beanspruchen können, so ist anzunehmen, daß die allgemein übliche Arbeitszeit abgeleistet werden muß. Gemäß § 1 der VO richtet sich die Arbeitszeit weiterhin nach dem "Gesetz über die Verkürzung der Arbeitszeit" vom 18.1.1957 (GBl. I S. 73), wonach in der sozialistischen und ihr gleichgestellten Industrie sowie im Verkehrs- und Nachrichtenwesen die wöchentliche Arbeitszeit schrittweise, beginnend mit dem 1.3.1957, auf 45 Stunden verkürzt werden sollte. Wie die VO ferner feststellt, beträgt sonach die wöchentliche Arbeitszeit in den genannten Industrien nunmehr 45 Stunden, im übrigen 48 Stunden. - Ob der Anspruch auf den Hausarbeitstag bestehen bleibt, wenn die Arbeitszeit auf fünf Tage in der Woche verteilt wird, die Arbeitnehmerin aber insgesamt 45 bzw. 48 Stunden wöchentlich ableistet, ist nicht sicher. Schlegel (S. 308) bejaht dies jedoch in Bezug auf den Vorläufer der jetzt geltenden Regelung.
Der Hausarbeitstag, so heißt es bei Schlegel (S. 305), erfülle eine wichtige wirtschaftliche und damit politische Funktion. Indem er nämlich die Eingliederung der zur Zeit noch nicht berufstätigen Hausfrauen in den Produktionsprozeß erleichtere, würden gleichzeitig die Arbeitskraftreserven genutzt, die zur Erfüllung der auf dem ... Parteitag der SED proklamierten ökonomischen Hauptaufgabe des Staates erforderlich seien. Für das Regime ist also die Einreihung der Frau in den Arbeitsprozeß das Hauptanliegen, nicht aber die größtmögliche Wahrung ihrer Rolle als Hausfrau.

II. Die Hilfe bei Erkrankungen von Kindern regelt § 128 des Arbeitsgesetzbuches: Arbeitnehmer sind von der Arbeit freizustellen, wenn es zur Pflege ihres erkrankten Kindes erforderlich ist. Alleinstehende Arbeitnehmer erhalten in diesem Fall von der Sozialversicherung eine Unterstützung in Höhe des Krankengeldes und vom Betrieb die Differenz zwischen dieser Unterstützung und 90 % des Nettodurchschnittsverdienstes bis zu zwei Arbeitstagen. Müssen alleinstehende Arbeitnehmer länger von der Arbeit fernbleiben, weil eine Pflege der Kinder durch andere nicht möglich ist, dann zahlt die Sozialversiche-

(2) Vgl. aber Schlegel S. 308.

rung im Anschluß an diese Leistungen eine Unterstützung in Höhe des Krankengeldes, längstens für die Dauer von insgesamt vier Wochen im Jahre (Abs. 2-4).

III. Gemäß § 130 Abs. 2 Arbeitsgesetzbuch 1961 können Frauen, die in ihrem Haushalt Kinder im Alter bis zu sechs Jahren oder andere pflegebedürftige Haushaltsangehörige ohne ausreichende Hilfe zu betreuen haben, Überstunden- und Nachtarbeit ablehnen. Für alle anderen weiblichen Arbeitnehmer ist - außer im Falle der Mutterschaft (3) - Nachtarbeit nicht verboten. Im übrigen heißt es in den "Bonner Berichten" (4) von dem Vorläufer dieser Bestimmung, daß sie in der Praxis nicht respektiert würde.

2. Österreich

In Österreich sind deutliche Parallelen zum westdeutschen Rechtszustand sichtbar. Auch dort ist der Hausarbeitstag bekannt (häufig unter dem Namen "Wirtschaftstag"), und die Voraussetzungen, unter denen er beansprucht werden kann, ähneln den hiesigen. Ebenso wie in Deutschland stellt er die wichtigste Einrichtung zur Entlastung der berufstätigen Frau dar. Allerdings besteht eine viel größere Rechtseinheit als in der Bundesrepublik, wo, abgesehen von der Freizeitanordnung, nur vier Länder den Hausarbeitstag gesetzlich festgelegt haben und die meisten Tarifverträge darüber schweigen. In Österreich haben gerade die Tarifverträge die Rechtseinheit und übrigens auch die Fortentwicklung dieser Materie nach dem Kriege gefördert. Gesetzlich am vorteilhaftesten ausgeprägt ist der Hausarbeitstag im Sonderrecht der Landarbeiter.

Zu bemerken ist weiterhin, daß der Hausarbeitstag nicht so umstritten zu sein scheint wie in der Bundesrepublik. Jedenfalls sind richterliche Entscheidungen dazu kaum bekannt, und das arbeitsrechtliche Schrifttum hat sich damit auch nicht besonders befaßt. Das mag auf zweierlei Gründen beruhen. Einmal ist die Bezahlung dieser Freizeit nur im Landarbeitsgesetz zwingend vorgeschrieben, während in den anderen Wirtschaftsbereichen die Betriebe hinsichtlich des Entgelts freie Hand haben. Zum anderen ist der Hausarbeitstag, wie schon erwähnt, weitgehend tarifvertraglich geregelt; Streitigkeiten über tarifvertragliche Ansprüche werden aber nicht sehr häufig vor Gericht ausgetragen.

I. Es gilt die Freizeitanordnung vom 22.10.1943
(5) Durch das Rechtsüberleitungsgesetz vom 1.5.1945 (Staatsgesetz-

(3) § 130 Abs. Arbeitsgesetzbuch 1961.
(4) S. 219
(5) Abgedr.: Wahle-Dittrich-Veit, Teil I Nr. 39.

blatt Nr. 6) ist sie für das österreichische Reichsgebiet übernommen worden, womit zugleich ihre vorläufige Weitergeltung bestätigt wurde. Materielle Änderungen sind nicht erfolgt. Für Frauen mit eigenem Hausstand besteht also ein Anspruch auf eine oder mehrere unbezahlte Freizeiten im Monat (6).

Günstig gestellt sind die Arbeitnehmerinnen in der Landwirtschaft. Das Landarbeitsgesetz vom 2. 6. 1948 (BGBl. Nr. 140) (7) gewährt in seinem § 74 Arbeitnehmerinnen mit eigenem Haushalt "für die Verrichtung ihrer häuslichen Arbeiten und zur Pflege ihrer Kinder" in jedem "Monat, in dem sie voll beschäftigt sind", "ohne Schmälerung des Entgelts" einen freien Tag (8) (9). Die Vorschrift ist unabdingbar und steht unter Strafschutz (§§ 134, 133 LAG) (10).

Bei der Anwendung dieser Bestimmung gelten u. a. folgende Grundsätze (11): Der Anspruch wird gewährt ohne Unterschied, ob die Frau verheiratet oder ledig ist. Es kommt nicht darauf an, ob dem Haushalt weitere Personen angehören. Auch Kinder brauchen nicht vorhanden zu sein. (Diese Handhabung überrascht, weil nach dem Wortlaut des Gesetzes die Freizeit zur Verrichtung der häuslichen Arbeiten und zur Pflege der Kinder dienen soll.) - Hinsichtlich des Tatbestandsmerkmals "eigener Hausstand" ist allein maßgeblich, daß die Haushaltsführung eine selbständige, von einer anderen Haushaltsführung unabhängige

---

(6) Vgl. S. 18 ff. Die Arbeitszeitordnung vom 30. 4. 1938 ist ebenfalls auf Grund des Rechtsüberleitungsgesetzes in Österreich in Kraft. Die Schutzvorschriften der §§ 17-19, die die Höchstarbeitszeit der Frauen, ihre Ruhepausen und den Frühschluß vor Sonn- und Feiertagen regeln, sind mithin zu beachten.

(7) Es wurde also zur gleichen Zeit wie die vier deutschen Ländergesetze über den Hausarbeitstag erlassen.

(8) Ebenso wie nach der deutschen Vorläufigen Landarbeitsordnung sind für diesen Personenkreis die Tage vor hohen Festtagen frei.

(9) Bei diesem Gesetz handelt es sich um ein sog. Grundsatzgesetz, das nur gegenüber den einzelnen Bundesländern gilt und denen der Auftrag zum Erlaß entsprechender Landarbeitsordnungen erteilt wurde (Rabofski S. 7). Gemäß dieser Grundlage wurde 1949 in jedem der neun Länder eine Landarbeitsordnung verabschiedet. Sie alle stimmen fast wörtlich, zumindest was den Hausarbeitstag anbelangt, mit dem Bundesgesetz überein, so daß es nicht erforderlich erscheint, sie im einzelnen zu nennen. Die Landarbeitsgesetze sind abgedruckt bei Wahle-Dittrich-Veit, Teil II Nr. 95 a-i.

(10) Obwohl das Gesetz von der Unabdingbarkeit durch Dienstverträge spricht, können auch durch Kollektivvereinbarungen nur günstigere Bedingungen vereinbart werden. (Rabofski, § 134, Anm. 1).

(11) Die Darstellung folgt hierbei der Kommentierung von Rabofski zu § 74, Anm. 1-3.

wirtschaftliche Einheit darstellt. Das bedeutet im einzelnen : Ein eigener Hausstand liegt dann vor, wenn die Frau keinem anderen Haushalt eingegliedert ist und die Kosten ihrer Lebensbedürfnisse ausschließlich aus eigenen Mitteln deckt und auch selbständig über die Art der Befriedigung dieser Bedürfnisse befindet (12). Der Umfang der Haushaltsführung ist nicht entscheidend. Es ist gleichgültig, ob die Frau die Mahlzeiten selbst zubereitet oder jemanden anders damit betraut oder ob sie außer Hause ißt. Ebenso wenig kommt es darauf an, ob die Frau die Wäsche eigenhändig reinigt oder nicht.
Das Tatbestandsmerkmal "vollbeschäftigt" wird dahin ausgelegt, daß der Anspruch auf keinen Fall entsteht, wenn das Dienstverhältnis noch nicht den ganzen Monat hindurch angedauert hat, für den die Arbeitnehmerin die Freizeit verlangt. Hingegen erscheint es nicht erforderlich, daß die gesetzliche wöchentliche Höchstarbeitszeit erreicht wird, wenn etwa eine ständig kürzere vereinbart wurde (13).

II. Es gibt eine große Anzahl von Tarifverträgen, die eine Regelung über den Hausarbeitstag enthalten. Von denjenigen Verträgen, die für eine Untersuchung zur Verfügung standen, datieren die ersten aus dem Jahre 1948. Aus der Fülle der Kollektivvereinbarungen sollen nur einige, und zwar solche, die im Hinblick auf ihren Geltungsbereich am wichtigsten sind, genannt werden. In der Ausgestaltung der Anspruchsvoraussetzungen weichen sie teilweise voneinander ab. Trotzdem geben sie ein allgemeines Bild der tariflichen Handhabung dieser Materie wieder. Es handelt sich um folgende Abkommen : K.V. vom 17.6.48 für die Arbeiter der Textilindustrie Österreichs, K.V. für die Metallerzeugende und -verarbeitende Industrie Österreichs vom 1.12.48 in der ab 31.12.54 geltenden Fassung, K.V. für Angestellte der Industrie vom 22.7.48 in der ab 1.1.55 geltenden Fassung, K.V. für den Österreichischen Kohlen- und Eisenbergbau vom 1.10.48 in der ab 1.10.58 geltenden Fassung, K.V. für den Österreichischen Nichtkohlenbergbau vom 1.10.48 in der ab 1.10.58 geltenden Fassung, K.V. für

(12) Ob damit gesagt sein soll, daß die Frau allein die Kosten des Haushalts bestreiten muß, der Hausarbeitstag - wie in Niedersachsen - also dann entfällt, wenn der Mann durch eigene Berufstätigkeit ebenfalls zu den wirtschaftlichen Kosten beisteuert, bleibt offen. Wahrscheinlich soll mit dieser Auffassung nur jungen Mädchen, die im Haushalt ihrer Eltern leben, und Personen in ähnlicher Lage der Hausarbeitstag abgesprochen werden.

(13) Gemäß der Vorschrift des § 58 LAG, die Rabofski in diesem Zusammenhang meint, darf die wöchentliche Arbeitszeit in bestimmten Betrieben 48 Stunden nicht überschreiten, während im übrigen der Jahresdurchschnitt 48 Stunden betragen muß (§ 56 Abs. 2 LAG).

die Arbeiter der Elektrizitätsversorgungsunternehmungen Österreichs vom 7.5.54 in der ab 1.2.56 gültigen Fassung und K.V. für Angestellte der Elektrizitätsversorgungsunternehmungen Österreichs vom 7.5.54 in der Fassung vom 1.4.57.

Alle diese Tarifverträge gewähren weiblichen Arbeitnehmern einen freien Tag im Monat. Nach dem Kollektivvertrag für die Textilindustrie wird der Hausarbeitstag nicht bezahlt. Hingegen regeln die anderen Tarifverträge diese Frage weder in dem einen noch in dem anderen Sinne, sondern erklären insoweit die "betriebsüblichen Bedingungen" für maßgeblich. Daraus folgt, daß in den meisten Wirtschaftsbereichen der einzelne Betrieb entscheidet, ob der Hausarbeitstag bezahlt wird.
Generelle Voraussetzung ist das Bestehen eines "eigenen Haushaltes", wobei Anhaltspunkte dafür, wie dieser Begriff aufgefaßt wird, im allgemeinen fehlen. Nur in den Erläuterungen zum K.V. der Metallindustrie ist ausdrücklich festgestellt, daß es nicht darauf ankommt, ob die Frau verheiratet ist oder nicht. - Einige Tarifverträge, besonders die frühesten, machen den Anspruch von der Erfüllung einer Mindestarbeitszeit, die jeweils 48 Stunden beträgt, abhängig. Im übrigen ist eine solche Einschränkung, wie sie in der Bundesrepublik selbstverständlich ist, nicht vorgenommen worden. Man geht wohl davon aus, daß jeweils die tarifliche Arbeitszeit, die außer im Bergbau und Nichtkohlenbergbau (45 St.) auf 48 Stunden festgelegt ist, erreicht wird. Stattdessen spielt fast überall die Lage der Arbeitszeit eine wichtige Rolle; denn es muß an allen sechs Werktagen gearbeitet werden, sonst entfällt der Anspruch.

Viele der tariflichen Normen, die den Hausarbeitstag zum Inhalt haben, werden allerdings durch den "Kollektivvertrag betreffend die Einführung der 45-Stunden-Woche" vom 28.1.1959 aufgehoben worden sein. Diese Vereinbarung führte in Österreich mit Wirkung vom 1.2.1959 die 45-Stunden-Woche ein und galt für Arbeiter und Angestellte gleichermaßen. Gemäß § 7 Abs.1 traten Regelungen (14) über die Gewährung eines Hausarbeitstages an weibliche Dienstnehmer außer Kraft, sofern die wöchentliche Normalarbeitszeit auf fünf Tage verteilt wurde (15). Bei anderer Arbeitszeiteinteilung fielen die Regelungen dann weg, wenn die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit durch diesen

---

(14) Auch Betriebsvereinbarungen fielen hierunter, vgl. Erläuterungen zu § 7 a.E., siehe ferner Entscheidung des Obersten Gerichtshofes vom 27.10. 1959, RdA 1961 S.476 und Fußn.142.

(15) Darunter war nur eine solche Arbeitszeiteinteilung zu verstehen, die in jeder Woche einen freien Tag aussparte.

Kollektivvertrag mindestens zwei Stunden ausmachte (16).

Vom 1.2.1959 an haben also folgende Betriebe (vorbehaltlich neuer Kollektivabkommen) den Hausarbeitstag nicht mehr: Entweder solche, in denen nur an fünf Tagen in der Woche gearbeitet wird, oder - unabhängig hiervon - solche, in denen die durchschnittliche Wochenarbeitszeit vor diesem Datum 47 Stunden oder mehr betragen hatte. Wie sich noch zeigen wird, ist damit die Entwicklung des Hausarbeitstagsrechts jedoch keineswegs abgeschlossen.

Im Bereich der Land- und Forstwirtschaft werden alljährlich viele Kollektivverträge ausgehandelt, die die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes zum großen Teil ergänzen. In allen untersuchten Vereinbarungen aus dem Jahre 1961 ist die wöchentliche Arbeitszeit - oft im Jahresdurchschnitt gerechnet - auf 45 Stunden festgesetzt. Trotzdem bleibt die Wirksamkeit des § 74 LAG bzw. der landesrechtlichen Parallelvorschriften entweder stillschweigend oder ausdrücklich anerkannt. Einige Tarifverträge enthalten darüberhinaus nähere Ausgestaltungen des Hausarbeitstagsanspruchs (17). Da, wie oben bemerkt, § 74 LAG nur durch eine günstigere Vereinbarung ersetzt werden kann, ist es auch sehr zweifelhaft, ob die Einführung der 45-Stunden-Woche es gerechtfertigt hätte, die Bestimmung über den Hausarbeitstag ersatzlos aufzuheben.

II. Der Entwurf einer Kodifikation des Arbeitsrechts, dessen I. Teil (1. Hauptstück) im Jahre 1960 veröffentlicht wurde, enthält in seinem § 198 folgende Regelung (18):

> "(1) Weiblichen Arbeitnehmern mit eigenem Hausstand, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit 44 oder mehr Stunden beträgt, ist auf Verlangen zur Erledigung häuslicher Arbeiten in jedem Kalendermonat mindestens ein ganzer Arbeitstag (Hausarbeitstag) freizugeben. Ein Anspruch auf Gewährung eines Hausarbeitstages besteht nicht in den Kalendermonaten, in denen ein Urlaub in der Dauer von mehr als 12 Werktagen verbraucht wird.

---

(16) Wie oben angedeutet, betrug im Bergbau die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit schon früher, und zwar vom 1.10.1958 an, nur 45 Stunden. Um auch hinsichtlich des Hausarbeitstages - insoweit nachträglich - eine einheitliche Rechtslage herbeizuführen, wurde im Anhang III zum K.V. vom 28.1.1959 eine dem § 7 entsprechende Vereinbarung getroffen. Sie bezog sich merkwürdigerweise allerdings nur auf die weiblichen Angestellten.

(17) Z.B. die Bestimmung, wonach bezahlte Freiertage als Arbeitstage gelten und ebenso Fehltage, die nicht bezahlt werden, bis zu 18 Werktagen im Jahr.

(18) Abgedruckt in RdA 1960 S.445 ff., 464.

(2) Kollektivvertragliche Regelungen, nach denen ein Hausarbeitstag unabhängig von der Festlegung der Wochenarbeitszeit oder bei einer kürzeren als im Abs. 1 vorgesehenen Wochenarbeitszeit zu gewähren ist, werden durch die Bestimmungen des Abs. 1 nicht berührt."

Bemerkenswerterweise verzichtet der Entwurf darauf, den Anspruch dann zu versagen, wenn die Arbeitszeit auf fünf Tage in der Woche zusammengelegt ist. - Da zur Entgeltfrage geschwiegen wird, soll die Entscheidung darüber im Einklang mit der bisherigen Praxis mumaßlich dem einzelnen Betrieb überlassen bleiben. - Gemäß § 230 steht die Vorschrift unter Strafschutz.

IV. Mit einer gewissen Verallgemeinerung lassen sich die hervorstechendsten Besonderheiten des Hausarbeitstagsrechts in Österreich gegenüber dem in der Bundesrepublik folgendermaßen zusammenfassen:

Der Begriff "eigener Hausstand" wird sehr großzügig gehandhabt; Entscheidend ist allein die Einheit und Selbständigkeit des Haushalts. Hingegen kommt es nicht darauf an, wie umfangreich er ist, ob die Arbeitnehmerin alleinsteht und ob sie die Haushaltsführung ohne ausreichende Hilfe besorgt oder nicht. Der Anspruch hängt nach geltendem Recht nicht ausdrücklich davon ab, daß die Anspruchsberechtigte eine bestimmte Arbeitszeit ableistet. Vom 1. 2. 1959 an wurde der Hausarbeitstag (vorbehaltlich neuer Kollektivvereinbarungen) allerdings nur in den Betrieben gewährt, in denen die wöchentliche Arbeitszeit vor diesem Zeitpunkt weniger als 47 Stunden betragen hatte. Der Entwurf zur Kodifikation des Arbeitsrechts (veröffentlicht 1960) schreibt vor, daß die regelmäßige Wochenarbeitszeit mindestens 44 Stunden ausmachen muß. Wiederum nach geltendem Recht ist der Anspruch bei Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage in jeder (!) Woche ausgeschlossen. Nach dem Entwurf ist die Lage der Arbeitszeit gleichgültig. Abgesehen von dem Bereich der Land- und Forstwirtschaft, wo die Bezahlung der Freizeit angeordnet ist, befindet der einzelne Betrieb selbständig über die Entgeltfrage.

3. DIE SCHWEIZ.

Der Hausarbeitstag ist in der Schweiz fast unbekannt. Weder die Arbeitsschutz- noch die Urlaubsgesetze gewähren den Anspruch, und die Tarifvereinbarungen tragen dem Schutz der Frau ohnehin nur schwach Rechnung (19). Verschiedentlich wird den Arbeitnehmerinnen mit haushaltlichen Verpflichtungen allerdings auf betrieblicher Grundlage einer freier - unbezahlter - Tag im Monat zuer-

(19) Message S. 964.

kannt (20). In gewissem Umfange sind aber auf andere Weise Erleichterungen für die berufstätige Hausfrau geschaffen worden.

I. Art. 68 des Fabrikgesetzes vom 18.6.1914 (21) bestimmt folgendes: Arbeiterinnen, die ein Hauswesen zu besorgen haben, dürfen zu den Hilfsarbeiten nicht verwendet werden, soweit diese die Dauer der normalen Tagesarbeit überschreitet. Beträgt die Mittagspause nicht wenigstens 1 1/2 Stunden, so dürfen sie die Arbeit eine halbe Stunde vor Beginn der Pause verlassen (22) (23).

Da Fabrikgesetz gilt nur für die Arbeiter in den Fabriken, während es die anderen Wirtschaftszweige nicht erfaßt (Art. 1). Auf Bundesebene ist außerdem zu nennen Art. 19 des "Bundesratsbeschlusses über die Ordnung der Arbeit in der nichtfabrikmäßigen Uhrenindustrie" vom 21.12.1945, der die gleichen Bestimmungen enthält; ebenso § 19 der "Vollziehungsverordnung I vom 12.8.1921 zum Bundesgesetz betreffend die Arbeitszeit beim Betrieb der Eisenbahnen und anderer Verkehrsanstalten", wo für weibliche Bedienstete mit eigenem Hausstand eine wenigstens 1 1/2 stündige Mittagspause garantiert ist.

Einige kantonale Arbeitsschutzgesetze schreiben gleichfalls eine längere Mittagspause für Arbeiterinnen mit Hauswesen vor, und zwar die Arbeitsschutzgesetze von Bern (1908), Glarus (1923 mit Änderungen von 1947), Appenzell A. Rh. (1908), St. Gallen (1925), Aargau (1903) und vom Tessin (1936 mit Änderungen von 1953) (24).
Weitere Vorschriften zugunsten der berufstätigen Hausfrau weist das geltende Recht in der Schweiz nicht auf.

II. Im September 1960 ist der "Entwurf eines Schweizerischen Arbeitsgesetzes" veröffentlich worden (25). Abgesehen davon, daß der sachliche und persönliche Geltungsbereich umfassend erweitert worden ist (Art. 1-4), bringt er keine entscheidenden Neuerungen hinsichtlich der in Rede stehenden Materie. Art. 34 gebietet, bei der Festlegung der Arbeits- und Ruhezeit auf weibliche Arbeitnehmer,

---

(20) Steiger S. 318.
(21) Abgedr.: Manuel II 82.
(22) Nach Eichholzer (Anm. zu Art. 68) gehören zu dem Personenkreis nicht nur verheiratete Frauen, sondern z.B. auch junge Mädchen, die dem Vater den Haushalt führen.
(23) Gemäß Art. 68 Abs. 3 Fabrikgesetz haben diese Arbeiterinnen das Recht, am Samstagnachmittag von der Arbeit befreit zu werden. Praktische Bedeutung hat diese Vorschrift nicht mehr.
(24) Diese Gesetze erstrecken sich auch auf Arbeiterinnen, die nicht in den Fabriken beschäftigt sind (Message S. 888).
(25) Abgedruckt in RdA 1961, S. 112 ff.

die einen Haushalt mit Familienangehörigen besorgen, soweit wie möglich Rücksicht zu nehmen. Auf Verlangen ist ihnen eine Mittagspause von wenigstens 1 1/2 Stunden zu gewähren. In industriellen Betrieben dürfen diese Arbeitnehmerinnen nicht zu Hilfsarbeiten verwendet werden.

II. Die Arbeitszeit in der Schweiz gibt keine Erklärung dafür, warum diese Maßnahmen so spärlich sind. Zwar hat die Arbeitszeitverkürzung seit 1957 große Fortschritte gemacht (26), jedoch wird in den schweizerischen Betrieben im Vergleich zu anderen Ländern noch verhältnismäßig lange gearbeitet. Insofern läßt schon der Entwurf des Arbeitsgesetzbuches gewisse Rückschlüsse zu. Nach Art. 8 soll die wöchentliche Höchstarbeitszeit betragen : 46 Stunden für Arbeitnehmer in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte, 52 Stunden für Arbeitnehmer des Baugewerbes und andere Gruppen von Arbeitnehmern mit witterungsbedingtem Arbeitsausfall und schließlich 50 Stunden für alle übrigen Arbeitnehmer. Natürlich setzt der Entwurf nur Höchstgrenzen fest, und die tatsächliche Arbeitszeit ist vielfach um einiges kürzer.
Nach allem kann man zwar den Rechtszustand in der Schweiz betreffend den Schutz der erwerbstätigen Frauen, die zugleich einen Haushalt führen, nicht als vorbildlich ansehen (27). Immerhin zeigt aber ein Blick in die geschichtliche Entwicklung, daß die Notwendigkeit diesbezüglicher Maßnahmen schon früh erkannt worden ist. Denn bereits der erste Versuch eines gesetzlichen Frauenschutzes überhaupt soll, so heißt es bei Bösch (S. 52), diesem Personenkreis gegolten haben. Es handelte sich um den Entwurf eines Gesetzbuches für den Kanton Zürich aus dem Jahre 1853, in dem bestimmt war, daß Ehefrauen oder Mütter, die außerhalb der Fabrik Familienpflichten zu erfüllen haben, nicht über zehn Stunden täglich zur Fabrikarbeit verwendet werden dürfen. Allerdings drang der Entwurf in dieser Fassung nicht durch (28). - Auch die eingangs zitierten Vorschriften des geltenden Fabrikgesetzes waren bis auf die Regelung über den freien Samstagnachmittag schon in dem ersten Fabrikgesetz vom 23. 3. 1877 enthalten (Art. 12 und 15).

4. ITALIEN.

Nach Art. 37 Abs. 1 Satz 2 der italienischen Verfassung (29) sollen die Arbeitsbedingungen es der Arbeitnehmerin ermöglichen, ihre wichtige Aufgabe in der

(26) Message S. 944 mit Nachweisen.
(27) Auch der Mutterschutz und das Urlaubsrecht sind für die Arbeitnehmerschaft bisher nicht sehr günstig ausgestaltet.
(28) Bösch aaO.
(29) S. L. 1947-It. 5.

Familie zu erfüllen, und sie sollen der Mutter und dem Kind einen besonderen Schutz gewährleisten. Trotz dieses Verfassungsgebotes bestehen in den arbeitsrechtlichen Gesetzen keine Vorschriften, die auf die Doppelbelastung der berufstätigen Frau mit eigenem Haushalt abstellen. Der Überblick, den Guidotti (30) über Schutzvorschriften der Frau in Tarifverträgen gibt, enthält in dieser Hinsicht ebenfalls nichts.

II. Der Grund für das Fehlen solcher Maßnahmen mag in der besonderen Situation der italienischen Frauenarbeit zu suchen sein, die Archibugi in einem Aufsatz behandelt (31) und dessen Feststellungen hier in kurzem wiedergegeben werden:
Danach ist der Prozentsatz der erwerbstätigen Frauen ziemlich gering, er ist sogar kleiner geworden. Im Jahre 1901 waren 32 % aller Italienerinnen berufstätig, während im Jahre 1951 nur noch 25 % einem Beruf nachgingen. Zwar hat sich, absolut gesehen, die Zahl der Frauen in der Industrie, im Handel und im Öffentlichen Dienst erhöht. Dafür sind aber in der Landwirtschaft weitaus weniger Frauen erwerbstätig als im Vergleichsjahr und die freigewordenen weiblichen Arbeitskräfte sind nicht in dem gleichen Umfang wie die Männer von den den anderen Wirtschaftsbereichen aufgenommen worden (S. 312, 314). Die anteilsmäßige Verringerung der Frauenbeschäftigung hat sich in den letzten Jahren fortgesetzt, wenn auch langsamer als vordem. In der "Großen Industrie" (32) stellten die Frauen im Jahre 1951 noch einen Anteil von 34,7 % aller Beschäftigten, im Jahre 1958 hingegen nur noch 30,4 %, obwohl insgesamt der Bestand der Arbeitskräfte in jenen Betrieben um 3,5 % anstieg (S. 316 mit Fußnote 3). Das wesentlichste Merkmal der Entwicklung der Frauenarbeit im Vergleich zu der der Männer, war,so meint Archibugi (S. 333), die allmähliche Ersetzung der Frauen durch die Männer, während sich in den anderen Ländern die genau entgegengesetzte Tendenz bemerkbar machte. In der Hauptsache sind die drei folgenden Gründe hierfür ursächlich: 1.) Die schwache Verstärkung der Industrialisierung und der Arbeitnehmerschaft in den industriellen Wirtschaftszweigen, die ein Zurückgehen der Nachfrage nach weiblichen Arbeitskräften zur Folge hatte. 2.) Das ständige Überangebot an Arbeitskräften, das ein wenig günstiges Klima für die Frauenarbeit schuf. 3.) Gewisse ideologische Gründe, die der außerhäuslichen Erwerbsarbeit der Frau entgegenstehen und die in Italien besonders wirksam sind (S. 318). Daneben oder gerade deshalb hat auch die Frauenschutzgesetzgebung selbst zu jener Entwick-

(30) S. 319-321.
(31) R. I. T., Band 81 (1960), S. 309-348.
(32) Unternehmen mit mehr als zehn Arbeitern, vgl. aaO. S. 323, Fußnote 3.

lung beigetragen. Sie, die dem Arbeitgeber in Bezug auf die Frauen Pflichten auferlegt, die er bei den Männern nicht zu beachten hat, führte in einer solchen Situation dazu, daß der Arbeitgeber lieber männliche als weibliche Arbeitnehmer einstellte. So hat z. B. das Mutterschutzgesetz 1950 - außer in den typisch weiblichen Berufen - in allen Fällen, wo es möglich war, Frauen durch Männer zu ersetzen, der Frauenbeschäftigung Abbruch getan (S. 333, 334 mit Fußnote 2) (33).
Unter diesen Umständen, wo Regelungen, die die Frauen begünstigen sollen, sich im Ergebnis gerade gegen sie richten können, mag man es für untunlich gehalten haben, über den notwendigsten Schutz hinaus (Mutterschutz, Verbot der Nachtarbeit usw) Maßnahmen zur Entlastung der erwerbstätigen Frau zu ergreifen (34).

III. Indes ist eine Regelung auf dem Gebiet der "Sozialen Sicherheit" bemerkenswert: Gemäß der VO Nr. 797 vom 30.5.1955 betreffend die Kodifizierung der Gesetzgebung über die Familienbeihilfen (35) erhält ein Arbeitnehmer für seine Ehefrau eine Familienbeihilfe (Art. 1, Art. 6). Voraussetzung ist nach Art. 6 in der Fassung vom 25.1.1959, daß die Ehefrau keine Einkünfte gleich welcher Art hat, die im Monat mehr als 10.000 Lire ausmachen. Einige bestimmte Bezüge sind von der Berechnung ausgenommen (36) (37). Die Beihilfe beläuft sich seit Oktober 1961 auf 3.588 Lire, auf 6.500 Lire oder auf 4.082 Lire, wobei nach drei Gruppen von Betriebsbranchen unterschieden wird (38).

Die Gewährung der Beihilfe wird also davon abhängig gemacht, daß die Ehefrau keine monatlichen Einkünfte von mehr als 10.000 Lire bezieht. Möglicherweise ist dies für eine verheiratete Frau ein Grund, keiner Erwerbsarbeit nachzugehen, sondern sich ausschließlich ihren Haushalsaufgaben zu widmen. Die Beihilfe

---

(33) Das gleiche behauptet Paroli allerdings auch schon in Hinblick auf das Mutterschutzrecht, das vor 1950 galt (R.I.T. Band 67 (1953) S.176.

(34) Als Vergleichsbasis für andere Länder, in denen unter gewissen Voraussetzungen Überstundenarbeit für Frauen verboten ist, soll erwähnt werden, daß seit dem Jahre 1955 für sämtliche Arbeitnehmer in der Industrie Überstunden untersagt sind. Überschreitungen der wöchentlichen Normalarbeitszeit sind nur in eng begrenzten Ausnahmefällen statthaft. (Art. 5 a Arbeitszeitordnung 1923 - S.L. 1923-It. 1-, eingefügt durch Novelle vom 30.10. 1955 - S.L. 1955-It. 4).

(35) Abgedr.: Assegni familiari, S.169 ff.

(36) vgl. dazu Assigni familiari, S.107 ff.

(37) Eine weibliche Arbeitnehmerin erhält für ihren Ehemann, der dauernd arbeisunfähig ist, die gleiche Beihilfe (Art. 6 aaO).

(38) Sie ist durch Gesetz Nr. 1038 vom 17.10.1961 neu festgesetzt worden. Eine Übersicht über die Gesetzesänderungen ist in R.I.T., April 1962 S.435-438 enthalten.

kann also in der Praxis die gleichen Auswirkungen zeitigen, wie sie die französische "allocation de salaire unique" zumindest nach ihrer ursprünglichen Zweckbestimmung haben soll (39).

5. FRANKREICH

Die Situation in Frankreich ist gekennzeichnet durch eine gewisse Mannigfaltigkeit von Maßregeln, mit denen man auf die Belange der berufstätigen Frau Rücksicht genommen hat. Dabei zeigt sich, daß nicht so sehr das Versorgen ei eines Haushaltes Anknüpfungs punkt für besondere Vergünstigungen ist als das Vorhandensein von Kindern. Der Urlaub, von dem im folgenden an erster Stelle gesprochen wird, kann mit dem deutschen Hausarbeitstag nicht in eine Linie gestellt werden. Er ist ein echter Erholungsurlaub und fällt dementsprechend regelmäßig mit dem allgemeinen Urlaub in einen Zeitraum.

I. Durch Gesetz vom 8.6.1948 wurde Art. 54 g Buch II C.T. durch eine Bestimmung ergänzt, der für die Familienmütter einen zusätzlichen Urlaub einführte. Der Urlaub beträgt zwei Tage im Jahre für jedes zu versorgende Kind (enfant à charge), das weniger als 15 Jahre alt ist und im Haushalt der Arbeitnehmerin lebt. Er beläuft sich auf einen Tag, sofern der gesetzliche Urlaub ohne diese Verlängerung sechs Tage nicht überschreitet. - Ein Runderlaß vom 5.7.1948 (40) stellt dazu u.a. folgendes klar: Auf ein Verwandtschaftsverhältnis zwischen Mutter und Kind kommt es nicht an; entscheidend ist nur, daß die Frau die ständige Versorgung übernommen hat. Da andererseits die Frau die wirtschaftlichen Kosten nicht allein zu tragen braucht, schließt die Erwerbstätigkeit des Ehemannes den Anspruch nicht aus. Der Zusatzurlaub wird ebenso behandelt wie der gewöhnliche Urlaub, insbesondere ist er wie dieser vom Arbeitgeber zu bezahlen.

Die Dauer des allgemeinen gesetzlichen Urlaubs ist in den vorhergehenden Absätzen des Art. 54 g festgesetzt. Er betrug im Jahre 1948 für Erwachsene einen Arbeitstag im Monat, also jährlich 12 Tage. Außerdem erhöhte er sich nach je fünf Dienstjahren jeweils um einen Tag im Jahr. Die Jugendlichen unter 18 Jahren konnten 24 Urlaubstage im Jahr verlangen, und die Arbeitnehmer zwischen 18 und 21 Jahren hatten Anspruch auf 18 Tage (41). Während die Regelung für die Jugendlichen unverändert geblieben ist, wurde der allgemeine Urlaub der Erwachsenen durch Gesetz vom 27.3.1956 heraufgesetzt (Art. 54 g Abs. 1). Er

(39) Vgl. S. 106 ff.
(40) Abgedr.: J.-Cl., 2. Band.
(41) Vgl. zu der alten Regelung Brun-Galland S. 418 ff.

macht 1 1/2 Werktage im Monat aus und dauert nunmehr also 18 Tage im Jahr (42).
Diese Verbesserung hatte jedoch eine bemerkenswerte Einschränkung des Urlaubs der Familienmütter zur Folge : Nach Abs. 6 des Art. 54 g in der Fassung vom 27. 3. 1956 können weibliche Arbeitnehmer oder Lehrlinge unter 21 Jahren zwar weiterhin einen zusätzlichen Urlaub von in der Regel zwei Tagen für jedes Kind verlangen. Sofern es sich jedoch um Frauen über 21 Jahren handelt, werden die beiden zusätzlichen Urlaubstage in den allgemeinen Urlaub einbezogen, so daß die Vergünstigung für diesen - weitaus die Mehrzahl bildenden - Personenkreis praktisch entfällt. Während einer erwachsenen Arbeitnehmerin mit vier Kindern früher 20 Urlaubstage zustanden, erkennt das Gesetz unter den gleichen Voraussetzungen nunmehr nur noch 18 Werktage im Jahr zu (43) (44).

II. Besondere Arbeitsschutzvorschriften zugunsten der Frau mit Haushaltslasten gibt es nicht (45). Möglicherweise erklärt sich diese Tatsache daraus, daß bereits im Jahre 1936 die gesetzliche Arbeitszeit auf 40 Stunden pro Woche verkürzt wurde (Art. 6 Buch II C. T.). Diese einschneidende Maßnahme hatte zwar vornehmlich den Zweck, der damaligen Arbeitslosigkeit zu steuern (46), und konnte sich deshalb in der Praxis auf die Dauer auch nicht behaupten. Das Gesetz vom 25. 2. 1946, das die heutige Rechtslage im wesentlichen prägt, erhält

---

(42) Die Verlängerung des Urlaubs auf Grund der Betriebszugehörigkeit setzt gemäß der neuen Regelung (aaO Abs. 4) erst nach zwanzig Dienstjahren ein (zwei Tage).

(43) Brun-Galland S. 421. Vgl. auch Runderlaß vom 9. 4. 1956 (abgedr. : J. -Cl. 3. Band). Die bisher bestehenden Ansprüche blieben allerdings erhalten (Art. 54 g am Ende).

(44) Von den untersuchten Tarifverträgen enthalten eine Reihe ebenfalls den zusätzlichen Anspruch für Familienmütter. Fast alle diese Tarifverträge sind schon vor der gesetzlichen Urlaubserhöhung geschlossen worden, und der allgemeine Urlaub beträgt in ihnen entweder 12 Werktage oder aber mehr. Es fragt sich, ob der Anspruch, begründet auf einen Tarifvertrag, nicht in den allgemeinen Urlaub einbezogen wird : Nach dem Runderlaß vom 9. 4. 1956 findet beim Fehlen entgegenstehender Vereinbarungen eine Kumulierung des gesetzlichen und tariflichen Urlaubs nicht statt. Bemessen wird der Urlaub lediglich entweder nach dem Gesetz oder nach dem Tarifvertrag, wobei die günstigere Regelung entscheidet.

(45) Nach einer Bestimmung aus dem Jahre 1900 dürfen Frauen (sowie Kinder und Jugendliche) nicht mehr als zehn Stunden täglich beschäftigt werden (Art. 14 Buch II C. T.). Rouast-Durand Tr., S. 448 und Durand S. 390 halten diese Vorschrift heute für hinfällig, während Brun-Galland S. 386, Anm. 1 ihr weiterhin Bedeutung beimessen.

(46) Brun-Galland S. 381; Rouast-Durand Tr., S. 443.

das Prinzip der 40-Stunden-Woche aufrecht, läßt aber bis zu 20 Überstunden in der Woche zu. Sie sind erlaubt "zur Förderung der Produktion" und müssen mit besonderen Zuschlägen vergütet werden (47). Daher ist denn auch die 40-Stunden-Woche keineswegs die Regel, vielmehr wird in Frankreich ungefähr genauso lange gearbeitet wie in den meisten anderen europäischen Ländern auch (48).

Da die wöchentliche Maximalarbeitszeit aber immerhin auf 40 Stunden festgesetzt war, wird man es für überflüssig gehalten haben, außerdem noch besondere Arbeitsschutzregeln für die Frau anzuordnen. Wie ferner zu bedenken ist, sind die Überstunden freiwillig, es sei denn, daß die Betriebsordnung sie vorsieht (49). Auch dieser Umstand mag eine Rolle gespielt haben.

III. Es wurden etwa 60 Tarifverträge untersucht, wovon über die Hälfte Regelungen enthalten, die hier zu erwähnen sind. Zu einem Teil sind es Vorschriften, die sich mit dem zusätzlichen Urlaub für Mütter befassen, vgl. dazu Anm. 44. Die anderen gewähren für Ausnahmefälle überall unbezahlte Freizeit. Teils ist ausdrücklich die Frau berechtigt, zur Pflege eines schwer erkrankten Kindes unter Vorlage eines ärztlichen Attestes einen Urlaub zu nehmen, wobei über die Länge dieser Dienstbefreiung nichts gesagt ist. Teils darf der "Arbeitnehmer" unter außerordentlichen Umständen von der Arbeit fernbleiben, und als ein solcher Umstand wird u. a. Krankheit oder Unfall eines nahen Angehörigen bezeichnet.
Eine Untersuchung unter dem Titel "La condition de la mère dans les conventions collectives" (50) führt ebenfalls eine Reihe von Kollektivverträgen an, die einen derartigen Urlaub zum Inhalt haben.
Zu der Situation der staatlichen Elektrizitäts- und Gasunternehmen in Frankreich macht die Untersuchung folgende Angaben (aaO S. 443) : Familienmütter, die Kinder im schulpflichtigen Alter oder darunter haben, können einen Sonnabend Vormittag im Monat freinehmen, um sich besonders ihren Kindern zu widmen. Voraussetzung ist, daß die Betriebsorganisation dadurch nicht gestört wird. Vor- und Nacharbeit darf nicht gefordert werden. Dienstbefreiungen in einem kürze-

---

(47) Das Gesetz ist abgedruckt in J. -Cl. Band 1. Ein Runderlaß vom 16. 1. 1947 empfiehlt, von den vorgesehenen Überstunden Gebrauch zu machen und auf diese Weise die Arbeitszeit von 48 Stunden effektiv wieder einzuführen (Rouast-Durand Tr., S. 444).

(48) Die tatsächliche Arbeitszeit betrug im Gesamtdurchschnitt
1959 45, 5 St.
1960 45, 9 St. (R. I. T., supplément statistique, März 1962)

(49) Brun-Galland S. 389.

(50) Force ouvrière, Informations, 1956 S. 421-428, 438-447.

ren Zeitraum gibt es nur in Ausnahmefällen. Wenn ein erkranktes Kind gepflegt werden muß, kann die Mutter aber ebenfalls eine Freistellung von der Arbeit erlangen.

IV. In Frankreich hat man außerdem auf dem Gebiet der "Sozialen Sicherheit" die Probleme zu lösen versucht, die sich aus der Doppelstellung der berufstätigen Frau ergeben, jedenfalls soweit es die Mütter betrifft. Man hat eine finanzielle Unterstützung ins Leben gerufen, die die Frau mit Kindern veranlassen soll, überhaupt keinem Beruf nachzugehen, sondern zugunsten der Kinder sich auf den Haushalt zu beschränken.
Es handelt sich hierbei zunächst um die "allocation de salaire unique", eine Unterart der allgemeinen Familienbeihilfen (51). Ihre gesetzliche Regelung findet sich in den Artikeln 533-535 C. S. S., ergänzt durch die Artikel 23-25 der VO vom 10.12.1946 (52).
Die Beihilfe wird für Haushalte oder Personen (53) gezahlt, die nur von einem einzigen beruflichen Einkommen leben, das von einer abhängigen Tätigkeit herrührt. In der Erwägung, daß eine Frau durchaus einer bescheidenen Arbeit ohne Schaden für die Kinder nachgehen kann, bleibt die Beihilfe auch dann erhalten, wenn das Einkommen des einen Ehegatten einen bestimmten, ziemlich geringfügigen Betrag nicht überschreitet. Die Zulage wird vom ersten Kind an gewährt und staffelt sich nach der Anzahl der Kinder. Ebenso wie bei dem Zusatzurlaub für Familienmütter muß das Kind zu versorgen sein (enfant à charge), und der Anspruch besteht grundsätzlich mindestens solange, bis das Kind dem schulpflichtigen Alter entwachsen ist.
Auf Grund eines Gesetzes vom 17.11.1941 (54) können auch junge Ehepaare ohne Kinder während der ersten zwei Jahre nach der Heirat die Zulage erhalten. Man wollte dadurch die Frauen daran gewöhnen, in Erwartung von Kindern im Haushalt zu bleiben.
Die Beihilfe beträgt im Departement Seine für ein Kind 36 N.F., für zwei Kinder 72 N.F. und für drei oder mehr Kinder 90 N.F. Vom zweiten Kind an kommt außerdem noch eine Zulage anderer Art, die "allocation familiale", dazu (55).
Ursprünglich war die Beihilfe ausschließlich dazu bestimmt, der Mutter einen

---

(51) Sie wurde 1938 unter dem Namen "prime de la mère au foyer" eingeführt; die Bezeichnung wechselte 1941 (Rouast-Durand S. S., S. 493).
(52) Abgedr.: C. S. S. S. 518 ff.
(53) Dazu gehören u. a. alleinstehende berufstätige Mütter.
(54) Abgedr.: C. S. S. S. 517.
(55) Rouast-Durand S. S., S. 498, Anm. 1.

Anreiz zu geben, nur den Haushalt und die Kinder zu versorgen anstatt berufstätig zu sein (56). Als bald darauf aber auch die alleinstehende Mutter, die einem Gelderwerb nachging, für ihre Kinder in den Genuß der Prämie kam, und schließlich für den gemeinsamen Haushalt lediglich darauf abgestellt wurde, daß nur einer der beiden Ehegatten - Mann oder Frau - einen Beruf ausübte, änderte sich der Charakter dieser Einrichtung in gewissem Maße (57). - Die Beihilfe des "salaire unique" ist nach den verschiedensten Richtungen hin lebhafter Kritik ausgesetzt, wiewohl man das durch sie angestrebte Ziel im allgemeinen gutheißt (58).
Wieweit die Frauen tatsächlich durch diese Beihilfe bestimmt werden, sich auf ihren Haushalt zu beschränken, läßt sich naturgemäß schwer feststellen. Hochard (S. 302) zitiert einen Bericht über eine Untersuchung, die zu dieser Frage vorgenommen wurde. Danach würde auch eine fühlbare Erhöhung der Beihilfe nur eine kleine Anzahl derjenigen Frauen, die ohnehin berufstätig sind, wieder ihrem Haushalt zuführen. Hochard setzt allerdings hinzu, daß die meisten der weiblichen Arbeitnehmer auf einen vollen Lohn angewiesen sind oder aus anderen Gründen den Wunsch haben zu arbeiten. Auf der anderen Seite stellt die geldliche Zulage nach einem weiteren Bericht, den Hochard (S. 301) wiedergibt, zwar keinen entscheidenden, aber eben doch einen Grund für den Verzicht der verheirateten Frau auf eine Erwerbstätigkeit dar.

Eine ähnliche Beihilfe, die "allocation de la mère au foyer", gibt es seit 1955 für die unabhängigen Beurfe in der Landwirtschaft (59) und seit 1956 für die übrigen unabhängigen Berufe (60). Diese Unterstützung wird den Familienvätern gezahlt, deren hauptsächliches Einkommen aus einer nicht abhängigen beruflichen Tätigkeit stammt und deren Ehefrau sich, ohne über ein eigenes nennenswertes Einkommen zu verfügen, vornehmlich den Haushaltsaufgaben und der Erziehung der Kinder widmet. Stärker als bei dem Familiengeld für Arbeitnehmer wird hier also darauf abgestellt, daß die Frau auch tatsächlich im Haushalt bleibt.

---

(56) Rouast-Durand S. S., S. 468, 492; Doublet-Lavan S. 234; Hochard S. 300. Lyon-Caen (S. 374) meint allerdings, sie sei als Waffe gegen die Frauenarbeit gedacht gewesen.

(57) Rouast-Durand S. S., S. 493; Doublet-Lavan aaO; Hochard aaO.

(58) Vgl. die verschiedenen Stellungnahmen in Esprit", Sondernummer: "La femme au travail", Mai 1961, S. 883-890. Gregoire dortselbst (S. 885): Die Beihilfe sei ausreichend, die Frauen in Versuchung zu führen (keinem Beruf nachzugehen), unzureichend, ihnen zu helfen. Vgl. ferner den ausführlichen Aufsatz von Hochard.

(59) Code rural, Buch VII, Art. 1092-1 bis 1092-3 und VO vom 2. 11. 1955, geändert durch VO vom 26. 8. 1957 (abgedr.: C. S. S., S. 800 ff).

(60) Gesetz vom 11. 12. 1956 und VO vom 7. 6. 1957 (abgedr.: C. S. S., S. 550 f und 553).

6. BELGIEN.

Auch in Belgien sind Sonderschutzbestimmungen zugunsten der Frau, wie sie in vielen Ländern bestehen, z. B. das Verbot der Nachtarbeit und gewisse Arbeitszeitbeschränkungen anzutreffen. Jedoch kennt das belgische Arbeitsrecht keine gesetzlichen Regelungen, die die Doppelbelastung der erwerbstätigen Frau berücksichtigen. Auch in Kollektivvereinbarungen wird diesem Umstand anscheinend kaum Rechnung getragen. Neben anderen Kollektivverträgen wurde der Tarifvertrag für die Textilindustrie von Vervier untersucht. Es handelt sich um ein Abkommen, das vom 1.8.1960 bis zum 31.7.1963 Geltung hat und das in großer Ausführlichkeit die das Arbeitsverhältnis betreffenden Fragen ordnet. Aber auch hierin ist nichts enthalten, was an dieser Stelle bemerkenswert wäre. - Vosse-Smal (61), die eine Untersuchung über die Situation der Arbeitnehmerin mit Familienlasten in Namur und Umgebung durchgeführt hat, berichtet jedoch, daß Frauen, die für einen Ehemann oder Kinder den Haushalt führen, in ziemlich vielen Betrieben einen freien Tag im Monat oder ähnliche Arbeitsbefreiungen erhalten. Häufig muß die ausgefallene Arbeitszeit vor- oder nachgearbeitet werden.

Ähnlich wie in Frankreich, nur konsequenter in der Ausgestaltung, gab es eine Zeitlang die "allocation de la mère au foyer" (62). Diese die Familienbeihilfe ergänzende Zulage wurde der Mutter gewährt, die ein oder mehrere Kinder erzog, sofern sie im Haushalt blieb und keiner Erwerbstätigkeit nachging. Der Satz betrug 4 bfr. pro Tag für das erste Kind und 2 bfr. täglich für jedes weitere Kind. Im Zuge einer Verbesserung der allgemeinen Familienbeihilfen wurde diese Vergünstigung aber durch Erlaß vom 10.4.1957 (Art. 30) (63) wieder aufgehoben.

7. ENGLAND.

Während das englische Arbeitsrecht allgemeine gesetzliche Arbeitszeitbeschränkungen nicht kennt, sind zum Schutz der Frauen (und Jugendlichen) zahlreiche derartige Vorschriften ergangen (64). Es sind Höchstgrenzen und Lage der Arbeitszeit sowie die Zahl der zulässigen Überstunden festgesetzt, die Gesetze enthalten Ruhepausenregelungen, das Verbot der Nacht- und Sonntagsarbeit und be-

(61) S. 82 ff.

(62) Art. 4 des Erlasses vom 16.5.1951 (Moniteur belge, 19. Mai 1951).

(63) Moniteur belge, 15./16. April 1957.

(64) Vgl. besonders : Part VI - ss. 86-119 - Factories Act 1961 (abgedr.: Redgrave S. 10 ff); The Employment of Women, Young Persons, and Children Act 1920; The Hours of Employment (Conventions) Act 1936 (abgedr.: Redgrave S. 1083 ff und S. 1096 ff).

deutsame Ausnahmevorschriften dazu. Es gibt aber keine Bestimmung, die unmittelbar im Hinblick auf die doppelten Pflichten der erwerbstätigen Hausfrau geschaffen wurde. Auch die im englischen Arbeitsrecht besonders wichtigen Tarifverträge schenken diesem Punkt, soweit feststellbar, keine Beachtung.

Bemerkenswert ist jedoch, daß in vielen Betrieben schon seit langem die 5-Tage-Woche, allerdings bei entsprechend langer Arbeitszeit an diesen Tagen, üblich gewesen sein muß. So sah bereits s. 82 Factories Act 1937 Arbeitszeitbeschränkungen für Fabriken mit 5-Tage-Woche vor (65). Auch heißt es im "Report of H. M. Chief Inspector of Factories for 1955", daß es "im Jahre 1955 bei der normalen Wochenarbeitszeit von 44 oder 45 Stunden, abgeleistet an fünf Tagen verblieben ist" (66). Die durchschnittlich abgeleistete Wochenarbeitszeit für Frauen betrug im Jahre 1959 für die gesamte Industrie nur 41, 7 Stunden (67).

8. NIEDERLANDE.

In Holland gibt es einige Arbeitszeitbeschränkungen, die einen Schutz für Frauen mit Haushaltslasten darstellen :
Das Arbeitsgesetz 1919 (68) hat für die Arbeit in den Fabriken und Werkstätten folgende Verbote aufgestellt, die für Männer und Frauen gleichermaßen gelten : Die Arbeitnehmer dürfen höchstens täglich 8 1/2 Stunden und wöchentlich 48 Stunden beschäftigt werden (Art. 24 Abs. 1), sie dürfen nicht zwischen 18 Uhr abends und 7 Uhr morgens beschäftigt werden (Art. 24 Abs. 2), und am Sonntag (Art. 22 Abs. 2 und 3) und am Sonnabend nach 13 Uhr mittags (Art. 23) ist ihre Beschäftigung überhaupt nicht gestattet. Auf der zugleich im Gesetz enthaltenen Ermächtigung, Ausnahmen von diesen Grundsätzen zuzulassen, beruht die ArbeitszeitVO für Fabriken und Werkstätten 1936 (69). Soweit in dieser VO Ausnahmen für Frauen gemacht werden, betreffen sie in den allermeisten Fällen le-

---

(65) Jetzt s. 100 Factories Act 1961.

(66) Ministry of Labour Gazette, Band LXIV, S. 439, 441.

(67) Annual Abstract of Statistics, 1961, Tafel 149. Weitere Zahlen sind :
Gas-, Elektrizitäts- und Wasserwesen : 39, 8 St.
Transport und Verkehr (ausgenommen Eisenbahn) : 44, 9 St.
Öffentlicher Dienst : 39, 5 St.
Die Arbeitszeit der Männer ist demgegenüber erheblich höher (Gesamtindustrie : 48, 5 St.), so daß sich für die Gesamtindustrie für alle Arbeitnehmer ein Durchschnitt von 46, 7 St. im Jahre 1959 ergab.

(68) Abgedruckt in S. L. 1960-P. -B. 1 mit Weiterverweisungen, vgl. insbesondere S. L. 1930-P. -B. 2.

(69) Staatsblad Nr. 862.

diglich solche Frauen, "die keinen Haushalt zu versorgen haben" (70). Mit anderen Worten : Frauen mit einem Haushalt, die in Fabriken oder Werkstätten arbeiten, dürfen fast ausnahmslos nur in oben beschriebenen, von Art. 22-24 Arbeitsgesetz 1919 gezogenen Grenzen zur Arbeit verpflichtet werden.

Ferner regelt das Arbeitsgesetz 1919 in seinen Art. 59-63 die Arbeitszeit in den Kaffees und Hotels, wozu die ArbeitszeitVO 1949 ergangen ist (71). Nach Art. 5 Abs. 3 dieser VO dürfen Frauen, "die einen Haushalt zu versorgen haben", in einem Kaffee oder Hotel am Sonntag nicht vor 10 Uhr und nicht nach 15 Uhr und an Werktagen nicht zwischen 20 Uhr und 5 Uhr zur Arbeit herangezogen werden. In gewissen Grenzen ist für Toiletten- und Garderobenfrauen mit Haushaltspflichten auch in dieser Zeit Arbeit erlaubt (Art. 5 Abs. 4). Ferner können zwar im Falle von Arbeitshäufung Abweichungen von den in der VO festgesetzten Maximalarbeitszeiten zugestanden werdn. Es gilt hier aber die Einschränkung, daß die Arbeitszeit für Frauen mit Hauswesen, die nicht in dem Kaffee oder Hotel selbst wohnen, höchstens 10 Stunden täglich und 60 Stunden wöchentlich betragen darf (Art. 12 Abs. 2 Buchst. b).
Die Arbeitszeitregelungen, die das Arbeitsgesetz 1919 und die dazu erlassenen Verordnungen für die übrigen Betriebe vornehmen - landwirtschaftliche Unternehmen, Bäckereien, Geschäfte, Büros, Apotheken, Krankenhäuser - gewähren diesem Personenkreis allerdings keinen besonderen Schutz (72). Das gleiche ist zu sagen für die Betriebe, die nicht zu dem Katalog gehören.

In den Tarifverträgen fand sich, soweit sie zugänglich waren, nichts, was hier erwähnenswert wäre.
Frauen mit Haushaltslasten erhalten aber auf Grund innerbetrieblicher Vereinbarungen einige Vergünstigungen, indem sie entweder am Freitag weniger zu arbeiten brauchen oder am Samstag gänzlich arbeitsfrei haben (73).

9. SOWJETUNION.

Bei den Untersuchungen über die Situation in den westeuropäischen Ländern konnte man davon ausgehen, daß sowohl die Rolle der Frau im Erwerbsleben als auch ihre allgemeinen Arbeitsbedingungen im Beruf und Haushalt im wesent-

(70) Da die VO sehr zahlreiche und detaillierte Sonderbestimmungen kennt, würde es zu weit führen, wollte man alle in frage kommenden Vorschriften im einzelnen belegen. Vgl. aber auch Molenaar, 2. Band S. 1249.
(71) Staatsblad Nr. 352.
(72) Die Arbeits- und Ruhezeiten für die Landwirtschaft wurden 1955 in das Gesetz eingefügt. Eine VO dazu war bis zum Jahre 1959 noch nicht erlassen.
(73) "La situation des travailleuses ayant des responsabilitès familiales", S. 19 (vgl. unten S. 117 f.).

lichen nicht anders als in der Bundesrepublik sind. Dies darf man, was die Sowjetunion anbelangt, nicht voraussetzen; vielmehr unterscheiden sich bekanntermaßen hier die sozialen Verhältnisse grundlegend von den unseren. Es ist daher erforderlich, die Stellung der russischen Frau in kurzem zu kennzeichnen, soweit es in diesem Rahmen nötig erscheint, bis dann auf die Frage eingegangen wird, ob es Maßnahmen zur ihrer Entlastung gibt (74).

I. Im Jahre 1958 waren 46 % aller in der Sowjetunion Beschäftigten, also fast die Hälfte, Frauen (75). Nicht nur in den Fabriken, Büros und in der Landwirtschaft, sondern auch in den gehobenen Berufen stellen die Frauen einen beträchtlichen Anteil. Auf den Gebieten der Gesundheitspflege und der Erziehung sind sie gegenüber den Männern sogar weit in der Überzahl (75). Der Staat ist an der weiblichen Arbeitskraft sehr interessiert. Er sucht die Frauen daher zur Berufsausübung anzuhalten, auch diejenigen, die dazu aus finanziellen Gründen nicht gezwungen sind (76). So besteht also im sowjetischen Erwerbsleben fast ein Gleichgewicht zwischen Mann und Frau. - Aber nicht allein der bedeutende Einfluß, den die Frau in der Wirtschaft hat, macht eine Untersuchung über die russischen Verhältnisse interessant. Hinzu kommt, daß dort die Doppelbelastung der Frau im Vergleich zumindest zu den westeuropäischen Ländern und den USA besonders groß ist:
Bereits das Arbeitsgesetzbuch 1922 enthielt zwar die Vorschriften, wonach für Frauen besonders schwere und gesundheitsschädliche Arbeiten sowie Untertage- und Nachtarbeit verboten waren (Art. 129, 130). In Wirklichkeit wurde aber etwa bis zum Jahre 1957 auf die schwächere Konstitution der Frau keine Rücksicht genommen. In den Eisengießereien und Bergwerken (auch untertage), auf den Baustellen, bei der Eisenbahn und in den Häfen - überall war die Frau eingesetzt und arbeitete unter den gleichen Bedingungen wie ein Mann. Diese Erscheinung war eine Folge der ziemlich wörtlich genommenen Gleichberechtigung der Geschlechter, die alsbald nach der Oktoberrevolution (1917) ausgerufen worden war. Seit 1957 ist der Staat indes bemüht, Abhilfe zu schaffen und die Frauen allmählich aus den Schwerarbeiterberufen herauszuziehen. So heben z. B. Tatarinova-Korchounova eine VO vom 13. 7. 1957 hervor, nach der es verboten ist, Frauen in Untertagearbeit in den Zechen und der Förderindustrie und

---

(74) Sofern nicht andere Quellen zitiert werden, stützen sich die folgenden Ausführungen auf die Schriften von Mehnert (S. 78-85) und Pierre "Les femmes en Union Soviétique" (S. 87-111) und "La promotion des femmes soviétiques" in Esprit aaO (S. 761-770).

(75) Tatarinova-Korchounova R. I. T. S. 402.

(76) Diese Tendenz kommt z. B. auch deutlich in dem Aufsatz von Tatarinova-Korchounova zum Ausdruck.

beim Bau von unterirdischen Anlagen zu beschäftigen (77). In einer Weise spricht die Existenz dieser Maßnahme für sich. Da das genannte Vorhaben aber nicht von heute auf morgen zu verwirklichen ist und außerdem offen bleibt, bis zu welchem Grade es voran getrieben werden soll, sehen wir uns der Tatsache gegenüber, daß noch auf unbestimmte Zeit hin Frauen vielfach Männerarbeit leisten. Besondere Arbeitsschutzvorschriften fehlen dabei in der Regel (78).

Die geltende gesetzliche Höchstarbeitszeit ist in den Art. 94-108 Arbeitsgesetzbuch 1922 in der Fassung vom 1.5.1936 (79) in Verbindung mit der VO vom 26.6.1940 (80) geregelt. Die Grundzüge sind folgende :

Der Normalarbeitstag beträgt an den sechs Werktagen in der Woche acht Stunden. Abweichend davon besteht in vielen Berufen eine kürzere Arbeitszeit, sieben Stunden pro Tag z.B. bei Untertagearbeit. Für eine Reihe von Berufen mit schädlichen Arbeitsbedingungen gilt der 6-Stunden-Arbeitstag, und darüberhinaus gibt es weitere Verkürzungen. Überstundenarbeit ist grundsätzlich unzulässig; die Ausnahmen, unter denen Überstunden vom Arbeitgeber gefordert werden dürfen, sind jedoch weit gefaßt. Ihr Höchstbetrag darf 120 Stunden im Jahr nicht überschreiten. Nach einen Ukas vom 8.3.1956 (81) beträgt die Arbeitszeit an den Tagen vor Sonn- und Feiertagen in den Betrieben, wo gewöhnlich sieben oder acht Stunden gearbeitet wird, nur sechs Stunden. Spezielle Arbeitszeitbeschränkungen gibt es für werdende und stillende Mütter, aber nicht für Frauen allgemein.
Auf dem XX. Kongress der Kommunistischen Partei im Jahre 1956 wurde nach Solovyov der achtstündige Arbeitstag durch das Prinzip des 7-Stunden-Arbeitstages abgelöst, das bis zum Jahre 1960 überall verwirklicht worden ist (82).

Danach wird also heute in der Sowjetunion allgemein pro Woche nur 41 Stunden oder weniger gearbeitet.
Ob diese Arbeitszeit tatsächlich eingehalten wird - Aleksandrow und Solovjov

---

(77) S. 393. Sie erwähnen weiterhin eine Liste von schweren und gesundheitsschädlichen Arbeiten, die Frauen nicht verrichten dürfen. Es wird sich dabei um eine Aufstellung aus dem Jahre 1932 handeln (vgl. S.L. 1932-Russ. 5), deren Wert nicht größer gewesen sein dürfte als der der Art. 129, 130 Arbeitsgesetzbuch 1922.

(78) Aleksandrow S. 316 und Tatarinova-Korchounova S. 393 führen ein Verbot der Nachtarbeit nur für werdende und stillende Mütter an, nicht aber für alle Frauen.

(79) S.L. 1936-Russ. 1.

(80) S.L. 1940 - Russ. 1.

(81) S.L. 1956 - U.R.S.S. 1.

(82) S. 34 ff. Vgl. auch Aleksandrow S. 247 ff.

behaupten es - ließ sich nicht feststellen. Als sicher ist aber anzunehmen, daß nicht der übrige Teil des Tages in seiner Gesamtheit dem Arbeitnehmer persönlich zur Verfügung steht. Wie Mehnert (S. 84) schreibt, müssen in "freiwilligem" Arbeitseinsatz - innerhalb oder außerhalb des eigenen Betriebes - regelmäßig Überstunden geleistet werden; an jeden werden zahlreiche zusätzliche Anforderungen gestellt : Betriebsversammlungen, Sitzungen, Vorbereitung der politischen Feiertage usw, weshalb sich die Familie gewöhnlich erst am späten Abend trifft. Auch sonst hört man häufig genug von derartigen Gepflogenheiten. Diese zusätzlichen Aufgaben müssen in Rechnung gesetzt werden, wenn man die Arbeitszeit in der Sowjetunion betrachtet. Sie lassen sich zwar nicht exakt in Ziffern festhalten, aber es zeigt sich, daß die außerhäuslichen Ansprüche an den russischen Arbeitnehmer trotz der verhältnismäßig kurzen Arbeitszeit ganz erheblich sind.
Auf der anderen Seite wird die Besorgung der häuslichen Arbeiten durch besondere Umstände sehr erschwert. Hier sind zunächst die außerordentlich beengten Wohnverhältnisse zu nennen, die man weithin in den großen Städten antrifft. (Mehnert, S. 81 bezeichnet sie als für uns unvorstellbar). Sehr häufig müssen in einer regulären Wohnung mehrere Familien zusammen leben, so daß die Haushaltsführung für alle Teile eine täglich beschwerliche Angelegenheit ist. Dazu sind die Installationen oft alt und unzureichend, und notwendige Ausbesserungen lassen sich aus den verschiedensten Gründen nur schwer bewerkstelligen. Über Waschmaschinen und andere arbeitserleichternde Geräte verfügt die Frau meistens nicht. Betriebskantinen und öffentliche Restaurants, deren Besuch in den westlichen Ländern einen Teil der täglichen Essenszubereitung in vielen Haushalten überflüssig macht, sind nur in geringem Umfang vorhanden. Auch das Einkaufen selbst der notwendigsten Dinge erfordert viel Zeit und Ausdauer. Denn einmal müssen die Frauen meistens weite Wege unternehmen, um zum Bäcker oder Lebensmittelhändler zu gelangen, weil es viel zu wenige Verkaufsstellen gibt; zum anderen müssen sie dort - aus dem gleichen Grunde - ein langes Schlangestehen auf sich nehmen, fast überall für alles.

Damit ist in der nötigen Kürze die ungewöhnliche berufliche und häusliche Belastung gekennzeichnet, der die Frauen in der Sowjetunion ausgesetzt sind.

II. Wie bereits zum Ausdruck kam, stellen die Arbeitszeitschutzvorschriften für weibliche Arbeitnehmer ausschließlich auf die Mutterschaft ab. Darüberhinaus gibt es keine Regelungen dieser oder anderer Art, deren Sinn es ist, Arbeitnehmerinnen wegen ihrer Haushaltspflichten vor übermäßigen Schäden zu bewahren.
Dennoch zeigt sich der Staat seit einiger Zeit in anderer Weise um das Wohl dieses Personenkreises besorgt (83).

(83) Vgl. zum Folgenden Pierre aaO. und Katerinova-Korchounova S. 399-401.

Die Anstrengungen um eine Hebung des Lebensstandards in der Sowjetunion, die in den Jahren 1956/57 einsetzten, haben u.a. nämlich das häufig ausgesprochene Ziel, das Los dieser Frauen zu erleichtern. Es ist geplant, Haushaltsartikel (Waschmaschinen, Staubsauger, Bügeleisen usw.) in verstärktem Maße zu produzieren, mehr Wäschereien, Schneiderein und Schuhreperaturwerkstätten einzurichten. Um die Lebensmittelversorgung zu verbessern, soll die Zahl der Verkaufsstellen erheblich vergrößert und das System der Selbstbedienung ausgeweitet werden. Besonderes Augenmerk wird auf die Restaurants und Betriebskantinen gelegt, die in großem Umfang in Benutzung genommen werden sollen. Ferner sind die Bemühungen zur Förderung des Wohnungsbaues hervorzuheben. Mit anderen Worten : In der Sowjetunion geht es vornehmlich darum, die oben geschilderten praktischen Schwierigkeiten, der sich die Frau bei der Haushaltsführung gegenüber sieht, zu beheben.

Da der Nachholbedarf überall sehr groß ist und immer wieder Verzögerungen auftreten, geht die Entwicklung nur langsam voran. Aber nach und nach zeichnetssich unbestreitbar ein gewisser Erfolg ab. Auch der zur Zeit gültige Siebenjahresplan (1959-1965) befaßt sich eingehend mit diesen Fragen. Erst dann jedoch, wenn das gesteckte Ziel verwirklicht sein wird, ist das Niveau erreicht, dasheute in den westlichen Ländern bei Schutzmaßnahmen zugunsten der berufstätigen Frau zugrundegelegt werden kann.

10. DIE VEREINIGTEN STAATEN.

In den USA ist die Frauenarbeit sehr stark verbreitet. Günstige Voraussetzungen ermöglichten diese Entwicklung, besonders die in dem reichen Land große Nachfrage an Arbeitskräften, die kurze Arbeitszeit und zahlreiche technische und wirtschaftliche Erleichterungen der Haushaltsführung. Wie hinzu kommt, hat die auf der Tradition begründete Vorstellung, wonach die Frau ihren Platz im Haushalt, nicht aber im Beruf oder öffentlichen Leben findet, im heutigen Amerika bedeutend geringere Ausstrahlungskraft als noch bei uns, was sich sowohl auf Angebot wie auf Nachfrage der weiblichen Arbeitskraft auswirkt (84).

Im Dezember 1955 betrug der Anteil der Frauen an der gesamten berufstätigen Bevölkerung 35,7 % (85). Dabei fällt der besonders hohe Prozentsatz der verheirateten Arbeitnehmerinnen auf (58,8 % im April 1955), der teilweise seinen Grund in dem allgemein frühen Heiratsalter hat (86). Allerdings sind die mei-

(84) Vgl. Ritz, Bundesarbeitsblatt 1953 S.745.
(85) Muntz, R.I.T. Band 74 S.479.
(86) Muntz, aaO, S.481 und 465.

sten verheirateten Frauen nur bis zur Geburt ihres ersten Kindes berufstätig; lediglich ein Fünftel arbeitet noch nach fünf Ehejahren. Wenn die Kinder groß geworden sind, wird der Beruf vielfach wieder aufgenommen (87).

I. Die arbeitsrechtlichen und sonstigen Gesetze der Einzelstaaten enthalten keine Regelungen, die auf die Doppelbelastung erwerbstätiger Frauen hin angelegt wären. Dies geht aus mehreren Veröffentlichungen des Women's Bureau hervor, in denen die staatlichen Vorschriften, die das Arbeitsverhältnis der Frau betreffen, zusammengestellt sind (88). Auch in den Tarifverträgen scheinen Vergünstigungen dieser Art nicht oder höchstens vereinzelt zu bestehen. So weist die Sammlung "Collective Bargaining Negotiations and Contracts", die den Inhalt einer große Zahl repräsentativer Tarifverträge wiedergibt, hierüber nichts aus (89).
Vorschriften, die die Frau mit einem Haushalt besser stellt als ihre Arbeitskollegin ohne einen solchen Pflichtenkreis oder als den Mann, fehlen also.

II. Es ist jedoch darauf hinzuweisen, daß die berufliche Arbeitszeit allgemein kürzer ist als in den europäischen Ländern, ein Unterschied, der bei der Beurteilung der Verhältnisse in Amerika entscheidend ins Gewicht fällt. Für die Frauen war die Arbeitszeit in der Nicht-Landwirtschaft im Mai 1962 folgendermaßen : Von ihnen arbeiteten wöchentlich

29 %	1 - 34 Stunden,
52, 8 %	35-40 Stunden,
18, 2 %	41 Stunden und mehr (90).

Die normale Arbeitszeit liegt um 40 Stunden pro Woche. Die Anzahl der Frauen, die regelmäßig nur 35 oder 37 1/2 Stunden beschäftigt ist, dürfte aber verhältnismäßig hoch sein.
Jedenfalls arbeiten nach dieser Statistik von den Frauen, die in den Berufszweigen der Nicht-Landwirtschaft beschäftigt sind, nur knapp ein Fünftel mehr als 40 Stunden in der Woche.

---

(87) Muntz, aaO. S. 480 ff.

(88) Vgl. insbesondere "State Minimum-Wage Law and Order Provisions Affecting Working Conditions, 1942-1961;, U. S. Dep. of Labor, Women's Bureau, Bulletin 280, Washington, 1961, und "State Laws of Special Value to Women", U. S. Dep. of Labor, Women's Bureau, Washington, 1951.

(89) Die Genauigkeit geht so weit, daß unter dem Abschnitt "Vorübergehende Arbeitsbefreiungen" auch die in manchen Konventionen gewährte Befreiung zum Blutspenden aufgeführt ist (57 : 721).

(90) "Employment and Earnings", U. S. Dep. of Labor, Bureau of Labor Statistics, Washington, Juni 1962, Tafel A-19.

Bemerkenswert ist auch die starke Verbreitung der Teilzeitarbeit in den USA, wozu sich einige Angaben in R. I. T. Band 83 (1961) S. 97-102 (91) finden. Als Teilzeitarbeit wird darin eine Arbeitszeit angesehen, die kürzer ist als die normale, d.h. die im allgemeinen weniger als 35 Wochenstunden beträgt. Im Jahre 1958 arbeiteten bereits ein Drittel der weiblichen Arbeitnehmer in Teilzeitarbeit (92), und heute wird die Zahl noch höher liegen. Ein Viertel von diesen Frauen war ledig, während die anderen zum größten Teil verheiratet (3/5), im übrigen verwitwet oder geschieden waren. Der Anteil der Arbeitnehmerinnen, die in Teilzeitarbeit beschäftigt sind, ist in den Jahren 1950-1958 um fast die Hälfte (47 %) gestiegen, und man nimmt an, daß die Zahl noch erheblich anwachsen wird.
Der weitaus größte Teil der Arbeitnehmerinnen in den USA ist also durch den Beruf erheblich weniger in Anspruch genommen als die Arbeitnehmerinnen in den europäischen Ländern. Entweder arbeiten sie auf Teilzeitbasis oder sie haben eine Arbeitszeit, die ihnen auch als Vollberufstätige die Führung des Haushalts in wünschenswertem Maße ermöglicht.

III. Wenn auch die täglichen Pflichten der Hausfrau in den Gesetzen und Kollektivvereinbarungen nicht berücksichtigt werden, so gibt es jedoch häufig für den Fall einer außerordentlichen Situation, und zwar bei Erkrankung eines Familienangehörigen, eine besondere Regelung.
Ein Fünftel der Tarifverträge, die in der Sammlung "Collective Bargaining Negotiations and Contracts" untersucht wurden, sehen nämlich eine Arbeitsbefreiung vor, wenn ein Mitglied in der Familie gestorben oder schwer erkrankt ist (93). Die Beurlaubung gilt nicht nur für Frauen, sondern für alle Arbeitnehmer und erstreckt sich in der Regel auf drei Tage. Im Gegensatz zu den meisten anderen Arbeitsbefreiungen aus persönlichen Gründen wird der Lohn fortgezahlt.

Günstiger sieht das Bild nach einer anderen Erhebung aus, die in 301 sehr verschiedenen Unternehmen durchgeführt wurde (94). Danach erhalten Arbeitnehmer, die ein Monatsgehalt beziehen, in etwa zwei Drittel dieser Betriebe eine Arbeitsbefreiung bei Krankheit in der Familie. Die Beurlaubungen sind zum Teil zeitlich begrenzt (zwischen einem Tag und zwei Wochen und mehr), zum

---

(91) Es handelt sich dabei um eine zusammenfassende Wiedergabe der Veröffentlichung "Part-Time Employment for Women", U. S. Dep. of Labor, Women's Bureau, Bulletin 273, Washington, 1960. Vgl. auch obige Statistik.
(92) Die Arbeitnehmer in der Landwirtschaft einbegriffen.
(93) aaO. 62 : 181 (1958).
(94) "Time Off with Pay", S. 38 ff.

größeren Teil werden sie durch persönliche Vereinbarung im einzelnen befristet. Hingegen wird eine solche Arbeitsbefreiung den Arbeitnehmern, die im Stundenlohn stehen, nur verhältnismäßig selten eingeräumt. In jedem Fall bleibt aber die Lohnzahlung bestehen.

11. SONSTIGE LÄNDER.

Im folgenden werden einige Regelungen erwähnt, die überwiegend aus dem Bericht des Internationalen Arbeitsamtes "La situation des travailleuses ayant des responsabilités familiales" (95) entnommen sind. Dieser Bericht ist das Ergebnis einer Befragung, die das Amt im Jahre 1957 an alle Mitgliedsstaaten der Internationalen Arbeitsorganisation gerichtet hatte. Mit der ersten der zwei Fragen wurden Informationen erbeten über "spezielle Arbeitszeitvorschriften, die durch Gesetz, Kollektivverträge oder auf betrieblicher Basis für Arbeitnehmerinnen mit Familienlasten vorgesehen sind" (96). Gleichzeitig wurden 48 Mitglieder des "Comité de correspondance pour le travail féminin" von insgesamt 31 Ländern angeschrieben. Bis zur Abfassung des Berichtes hatte das Amt die Antwort von 51 Ländern erhalten. Zwar ist der Bericht nicht vollständig; so war das meiste von dem, was in dieser Studie bisher dargestellt wurde, dort nicht aufgeführt, was aber teilweise mit der engeren Fragestellung zusammenhängen mag. Dennoch läßt er gewisse Rückschlüsse darüberzu, wieweit überhaupt in den anderen Ländern Vergünstigungen für berufstätige Frauen mit Haushaltslasten bestehen.

I. Ein freier Tag im Monat.

Ungarn: Das Arbeitsgesetzbuch 1951 ist durch Gesetz Nr. 25/1953 (97) geändert und ergänzt worden. Gemäß § 98 B in der neuen Fassung kann eine Arbeitnehmerin mit zwei oder mehr Kindern unter 14 Jahren in jedem Monat einen freien Tag verlangen, um sich ihrem Haushalt zu widmen. Die Freizeit wird nicht bezahlt (98).

---

(95) Rapport du Bureau international du travail, E/CN.6/329.

(96) Die zweite Frage bezog sich auf Wohlfahrtseinrichtungen wie Kindergärten, Krippen usw.

(97) S.L.1953-Hong. 1.

(98) Die Notiz in dem "Bulletin de l'Association internationale de sécurité sociale", November 1954, S.461, die der Bericht (S.18) und Schulte Langforth (Arbeitsschutz, 1959 S.21) erwähnen, gab den Änderungsentwurf des Ministerrats, soweit er Fragen des Frauenschutzes betraf, wieder. Er enthielt strengere Anspruchsvoraussetzungen.

In Schweden gewähren viele Arbeitgeber den verheirateten Frauen unbezahlte Freizeiten zur Erledigung der Hausarbeiten und der Wäsche (99).

In Jugoslawien geben einige Kollektive (collectivités), die überwiegend Frauen beschäftigen, den dort arbeitenden Frauen eine Freizeit von einem Tag im Monat oder von zwei Stunden an den Vortagen vor Sonn- und Festtagen. Diese Freizeiten sind zur Erledigung der Hausarbeiten und insbesondere zur Pflege der Kinder bestimmt. Einige Kollektive, die eine große Anzahl von Männern und wenige Frauen beschäftigen, z.B. die Metallfabriken von Zenica, gewähren den Arbeitnehmerinnen die gleichen Vergünstigungen. Es ist nicht gesagt, ob die Arbeitsfreistellungen bezahlt werden (100).

II. Arbeitsbefreiungen bei Erkrankung von Kindern.

Ungarn: Gemäß § 98 A Abs. 2 Arbeitsgesetzbuch 1951 nach der Änderung von 1953 (101) kann eine Arbeitnehmerin bei Erkrankung eines Kindes, das älter als ein Jahr und jünger als zehn Jahre ist, einen nicht-bezahlten Urlaub verlangen, um das Kind zuhause zu pflegen. Voraussetzung ist, daß kein anderes Familienmitglied zur Pflege in der Lage ist. Eine ledige Arbeitnehmerin kann in dem Fall, wenn das Kind älter als ein Jahr und jünger als zwei Jahre ist, Krankengeld während des Urlaubs beanspruchen, jedoch höchsten für 60 Tage im Jahr.

Rumänien: Gemäß Art. 93 Arbeitsgesetzbuch 1950 (102) haben weibliche Arbeitnehmer bei Erkrankung eines Kindes, das jünger als zwei Jahre alt ist, Anspruch auf Urlaub zur Pflege des Kindes. Ein ärztliches Attest ist erforderlich. Der Urlaub wird nicht auf den Erholungsurlaub angerechnet.

Polen: Der Ministerrat hat am 18.5.1954 eine Verordnung (Polnisches Staatsblatt Nr. A 47, Text 659) erlassen, die die materielle Sicherheit der berufstätigen Mütter gewährleisten soll, die wegen Erkrankung eines Kindes von der Arbeit befreit sind. Um einem kranken Kind bis zum Alter von 14 Jahren eine persönliche Pflege angedeihen zu lassen, erhält eine Arbeitnehmerin auf Grund dieser Verordnung während ihrer Abwesenheit ein Krankengeld, das demjenigen entspricht, was sie bei eigener Erkrankung beanspruchen kann. Wenn das Kind das zweite Lebensjahr vollendet hat, muß die Entscheidung eines Arztes vorliegen und ferner ein Attest des Betriebsrates, aus dem hervorgeht, daß außer der

(99) Bericht S. 19. Ob es sich dabei um einen ganzen freien Tag handelt, ist nicht sicher.
(100) Bericht S. 20.
(101) Siehe oben S. 117.
(102) S.L. 1950-Rou 1.

Mutter keine anderen Personen in dem Haushalt vorhanden sind, die das erkrankte Kind pflegen können. Wenn das erkrankte Kind noch nicht zwei Jahre alt ist, ist das Attest nicht erforderlich. - Diese Vorschriften betreffen nur die Arbeiterinnen, während die weiblichen Angestellten in einem solchen Fall ihr Gehalt weiter gezahlt bekommen (103).

III. Vergünstigungen anderer Art.

In Portugal gewährleisten die Gesetze und Tarifverträge den verheirateten Frauen einen besonderen Schutz, z.B. das Recht, sich aus triftigen Gründen von der Arbeit zu entfernen, und eine Befreiung von Überstunden (104) (105).

Monaco : Eine am 19.2.1960 ergangene Novelle zum Urlaubsgesetz vom 26.7.1956 sieht für arbeitende Mütter einen Zusatzurlaub vor (106).

Israel : Nach den Informationen, die das Internationale Arbeitsamt von einem Mitglied des "Comité de correspondance pour le travail féminin" erhielt, hat eine Arbeitnehmerin mit zwei Kindern einen Arbeitstag von sieben Stunden, während sie einen Lohn bekommt, der einem achtstündigen Arbeitstag entspricht. Diese Nachricht wurde in der Antwort der israelitischen Regierung nicht bestätigt (107). Auch in den "Labour Laws" (108), wo u.a. Arbeitsschutzvorschriften für Frauen abgedruckt sind, war keine derartige Regelung zu finden.

---

(103) Bericht S.23.

(104) "La discrimination en matière d'emploi ou de profession fondée sur la situation de famille : II", R.I.T. April 1962, S.400-423, 417.

(105) Gemäß Art. 22 § 1 Arbeitsgesetzbuch 1934 nach der Änderung vom 23.9.1960 (S.L.1960-Por.2) ist die Beschäftigung von Frauen mit Überstunden in der Industrie und im Handel nur in besonders begründeten Fällen statthaft.

(106) Schregle RdA 1962 S.36.

(107) Bericht S. 18.

(108) State of Israel, Ministry of Labour, 1961.

Lebenslauf

Ich wurde am 23. August 1935 als Sohn des Pastors Rudolf Heyken und seiner Ehefrau Cornelia, geb. Bourbeck, in Ahausen Krs. Rotenburg/Hann. geboren. Vom Jahre 1946 an besuchte ich das Domgymnasium in Verden. Von dort wechselte ich im Jahre 1950 auf das Gymnasium Andreanum in Hildesheim und von dort im Jahre 1953 auf das Kaiser Wilhelms Gymnasium in Hannover über. Im Frühjahr 1955 legte ich an dieser Schule die Reifeprüfung ab. Das rechtswissenschaftliche Studium begann ich im Sommersemester 1955 in Berlin und setzte es ab dem Wintersemester 1957 in Göttingen fort. Am 14. November 1959 bestand ich vor dem Justizprüfungsamt in Celle die erste juristische Staatsprüfung. Seit dem 9. Dezember 1959 befinde ich mich in der Referendarsausbildung. Ich besitze die deutsche Staatsangehörigkeit.